

POLITIQUE CONTRE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

ATTENDU QUE nom de l'entreprise s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement.

ATTENDU QUE les salariés ou les bénévoles œuvrant aux bénéfices de nom de l'entreprise ont droit à un environnement de travail propice à la dignité et à l'estime de soi dans un climat de respect mutuel, de collaboration et de compréhension.

1. OBJECTIFS

Par la présente politique, nom de l'entreprise vise à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Sans limiter la généralité de ce qui précède, elle a pour objectifs de:

- Instaurer un environnement de travail qui assure l'intégrité psychologique des personnes;
- Affirmer l'intolérance du harcèlement par l'association;
- Prévenir toute forme de harcèlement;
- Sensibiliser le personnel au phénomène de harcèlement psychologique et de ses effets néfastes;
- Prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- Accompagner et soutenir les personnes concernées par une situation de harcèlement;
- Procéder avec diligence à l'enquête et au règlement des plaintes.

2. CADRE LÉGAL

De multiples dispositions législatives obligent travailleurs, employeurs et tout intervenant en milieu du travail à adopter des comportements visant la protection de la dignité et le respect de la personne.

- Obligations de l'employeur

Ainsi, le *Code civil du Québec* (art. 2087) et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (art. 51) stipulent que l'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité de ses salariés.

La *Loi sur les normes du travail* énonce que « tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique » et que « l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et [...] le faire cesser » (art. 81.19).

La *Charte des droits et libertés de la personne* dicte que « toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation » (art. 4) et que « toute personne qui travaille a droit [...] à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. » (art. 46).

- Obligations de l'employé

En vertu du *Code civil du Québec*, le salarié « est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence [et] doit agir avec loyauté et honnêteté ». (art. 2088) Il doit prendre les mesures nécessaires pour ne pas se mettre en danger ou mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres.

De cette obligation découle celle de civilité envers les collègues et les tiers qui consiste à établir et à maintenir des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre et ainsi, participer au maintien d'un climat et d'un milieu de travail sain, respectueux, harmonieux et exempt de harcèlement.

Un employé qui occupe un poste de direction doit voir à l'unité de son équipe d'employés et être un modèle pour ceux-ci.

3. CHAMP D'APPLICATION

La politique s'applique à tous les salariés de nom de l'entreprise, y compris le personnel cadre.

Elle vise les relations que les salariés ont entre eux et avec les tierces personnes (membres, bénévoles, visiteurs, fournisseurs de biens ou de services, utilisateurs de services, etc.).

La politique s'applique sur les lieux du travail et à tout autre endroit où la prestation de travail a lieu, ainsi qu'à tout moment de la journée (conférences, formations, réunions, activités sociales lorsque ces activités sont reliées au travail, etc.).

4. DÉFINITION

Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Ainsi, tout acte, propos, remarque ou exhibition qui diminue, rabaisse ou humilie une personne peut constituer du harcèlement et ce, peu importe la forme ou le média utilisé (photos, affiches, graffitis, courriels, réseaux sociaux, textos, etc.).

Des injures, des menaces, de l'intimidation ou des altercations physiques peuvent aussi être du harcèlement. Il en va de même pour le geste visant à générer de l'isolement social et la propagation de fausses rumeurs.

Le harcèlement inclut la conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité de la personne.

Le caractère vexatoire s'apprécie généralement en fonction de la personne qui vit la situation qu'elle dénonce, sans égard aux intentions de la personne qui harcèle. De plus, l'appréciation portera sur la nature, l'intensité et la récurrence des gestes importuns, de même que sur leur impact sur la victime.

Par ailleurs, les interventions faites par un gestionnaire dans le cadre de ses responsabilités de direction ou de contrôle du travail, dans la mesure où elles visent les exigences de performance normales du travail, ne constituent pas du harcèlement ou de l'intimidation sous réserve que la façon de faire ces interventions soit raisonnable et effectuée dans le respect.

5. RESPONSABILITÉS ET DROITS

Aucune forme de violence, d'intimidation, de menace ou de comportement pouvant nuire à l'intégrité physique ou psychologique de quiconque n'est acceptée ou tolérée.

Toute personne impliquée dans les affaires de *nom de l'entreprise* a la responsabilité d'adopter une norme de conduite pour que l'environnement de travail soit exempt de violence et de harcèlement.

Il est important pour tous les employés de maintenir un climat de travail harmonieux et de faire preuve de civilité et de respect dans leurs relations interpersonnelles.

Le manque de civilité, le manque de respect, l'emploi de termes péjoratifs, voire réducteurs et la rudesse à l'égard de collègues ou de tiers n'ont pas leur place et ne seront pas tolérés.

Les employés doivent adopter une attitude positive au travail et ne doivent pas émettre des commentaires négatifs concernant les décisions prises par la direction et ce, en présence de collègues de travail.

Nom de l'entreprise exige la collaboration de tous et encourage tous les salariés à faire connaître leur désapprobation s'ils sont témoins de comportement correspondant à du harcèlement.

Tout salarié peut dénoncer la situation de harcèlement ou, le cas échéant, déposer une plainte selon la procédure prévue à la politique.

6. PROCÉDURES ET RECOURS INTERNES

Dans un premier temps et dans le but de conserver un climat de travail sain et harmonieux, *nom de l'entreprise* préconise, si la situation le permet, une dénonciation immédiate adressée directement à l'auteur du harcèlement et une demande de cesser le comportement néfaste.

Si la démarche précédente n'est pas appropriée ou lorsqu'elle n'a pas permis de remédier à la problématique, toute personne peut dénoncer la situation au supérieur hiérarchique ou, si cette personne est impliquée par la problématique, à la direction générale.

Sur réception d'une dénonciation de harcèlement, le supérieur hiérarchique ou la direction générale le cas échéant, doit :

- rencontrer le plaignant;
- examiner la situation et faire enquête;
- donner les renseignements, l'aide ou les conseils demandés;
- rencontrer l'auteur du comportement fautif;
- prendre les dispositions nécessaires pour faire cesser la situation de harcèlement.

Toute dénonciation fera l'objet d'une enquête prompte et confidentielle.

Toute personne impliquée doit participer et collaborer au bon déroulement de l'enquête.

La personne ayant dénoncé une situation de harcèlement ne peut faire l'objet de menaces, de représailles, de vengeance ou d'autres formes d'intimidation. Les personnes qui se livrent à de telles mesures s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

7. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Une personne qui dénonce de bonne foi une situation de harcèlement mais dont la plainte est jugée non fondée, ne subira aucune représailles et le personnel assurera le soutien aux personnes concernées.

8. DÉNONCIATION FRIVOLE OU DE MAUVAISE FOI

Une dénonciation faite de mauvaise foi ou délibérément portée dans l'intention de nuire peut entraîner l'émission d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

9. MESURES CORRECTIVES

Des mesures administratives ou disciplinaires pourront être prises selon les circonstances pertinentes et en fonction de la gravité du comportement.

Ces mesures pourront inclure l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- suspension administrative aux fins d'enquête;
- demande de présentation d'excuses officielles;
- réprimande écrite;
- suspension disciplinaire pour une période déterminée;
- mutation;
- congédiement.

10. RECOURS EXTERNES

La personne victime de harcèlement peut utiliser plusieurs recours juridiques, le tout en fonction de la nature du harcèlement, de son origine, de l'objectif recherché et du remède souhaité par le recours.

Outre la procédure de règlement à l'interne, il est possible pour la victime du harcèlement d'utiliser l'un des recours suivants :

- plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- plainte à la CNESST (réclamation pour lésion professionnelle ou plainte en vertu de l'article 123.6 de la L.N.T.);
- plainte à la police pour une enquête criminelle.

11. APPLICATION DE LA POLITIQUE

L'application de la politique relève de la direction générale.

12. ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Tout salarié doit accuser réception de la présente politique et déclarer qu'il en comprend les termes en signant le formulaire « Accusé de réception ».

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je, _____, déclare avoir reçu une copie de la « Politique contre toute forme de harcèlement au travail ». Je déclare avoir eu le temps de la lire et déclare en comprendre les termes.

Je comprends que la lutte pour contrer le harcèlement nécessite un engagement de tous.

Je m'engage à prendre les moyens nécessaires pour maintenir un environnement de travail empreint de civilité et exempt de toutes formes de harcèlement.

Je reconnais que le harcèlement constitue un geste grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Et j'ai signé à _____ ce _____^e jour de _____ 20____.

Signature

Veillez remettre le présent document à la direction générale au plus tard le jj/mm/aaaa.

N.B. : Ce document sera conservé dans votre dossier d'employé.