

## **POLITIQUE CONCERNANT LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

---

La politique générale de **(nom de l'entreprise)** contre le harcèlement en milieu de travail vise à maintenir pour tous ses employés un climat sain et harmonieux, exempt de harcèlement en milieu de travail, et susceptible de favoriser l'estime de soi et la dignité de chacune des personnes œuvrant au sein de l'entreprise.

La présente politique vise à contrer le harcèlement provenant tant de l'intérieur de l'entreprise (collègues, supérieurs hiérarchiques, subalternes) que de l'extérieur (clients, fournisseurs, sous-traitants et consultants).

Chaque employé a la responsabilité de contribuer par sa conduite à un milieu de travail exempt de harcèlement. Par conséquent, le harcèlement, quelle qu'en soit la nature, ne sera en aucun cas toléré dans l'entreprise.

À cet effet, l'entreprise s'engage à prendre les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser le harcèlement lorsqu'elle en est informée ou qu'elle en a connaissance.

### 1. PORTÉE

La politique vise tout aussi bien les rapports entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques que les rapports entre collègues de travail, fournisseurs, sous-traitants, consultants, clients.

La politique s'applique à tous les incidents ayant un lien avec le travail, sur les lieux du travail ou en dehors du milieu habituel de travail, au cours et en dehors des heures normales de travail, ce qui peut inclure notamment les voyages d'affaires, les formations, les conférences, les réunions, les réceptions et les activités sociales sanctionnées ou autorisées par l'entreprise.

### 2. DÉFINITIONS

- a) Le harcèlement psychologique est défini comme étant toute 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 d'un employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Les gestes et paroles à caractère sexuel sont inclus dans la définition de la loi.

Il s'agit d'une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne, qui la blesse dans son amour propre. C'est une conduite qui excède ce qu'une personne raisonnable estime être correcte dans l'accomplissement du travail.

Une seule conduite peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit -un effet nocif continu pour l'employé qui en est victime.

Le harcèlement peut revêtir plusieurs formes, telles que :

- Des abus verbaux ou physiques;

- Des farces offensantes, des menaces ou déclarations dégradantes (à titre d'exemple, concernant le corps, la race ou les croyances d'un individu);
- Des contacts physiques non bienvenus;
- Tout autre geste qui peut être raisonnablement perçu comme étant offensant ou dégradant.

Par ailleurs, les conflits et les malentendus ne constituent pas, à proprement parler, des cas de harcèlement. Le harcèlement s'assimile plutôt à des conduites qui dépassent les limites normales auxquelles on peut s'attendre dans un milieu de travail et dans la société en général.

D'autre part, l'exercice normal des responsabilités de gestion ou de supervision, comprenant notamment l'assignation de tâches, l'imposition de mesures disciplinaires ou toute autre mesure qui n'est pas destinée à atteindre la dignité de la personne, ne peut être qualifié de harcèlement.

b) Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- Des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- Des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- Des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail.

### 3. PRÉVENTION

La prévention demeure le meilleur moyen de contrer le harcèlement. Tous les membres du personnel sont requis de traiter les autres avec courtoisie et considération et doivent s'abstenir de se livrer à toute forme de harcèlement.

Les employés sont tenus de se conformer à la présente politique et ils ne doivent pas accepter ou tolérer des comportements qui s'assimilent à du harcèlement.

### 4. TRAITEMENT DES PLAINTES

Lorsqu'un employé croit qu'il a été victime de harcèlement ou de comportements inappropriés, il doit normalement aviser l'auteur du harcèlement que son comportement l'offense pour que celui-ci mette un terme au harcèlement.

Si la situation perdure ou que la victime ne peut aviser personnellement l'auteur du harcèlement, l'employé doit porter plainte à [REDACTED] ou, si cette personne est en cause, à la direction de l'entreprise en exposant des faits concrets au soutien de sa plainte. Dans tous les cas, la direction de l'entreprise doit être avisée de l'existence d'une plainte.

Une fois la plainte reçue, il y aura une enquête menée par la direction de l'entreprise afin de s'assurer du bien-fondé de la plainte et de faire cesser le harcèlement en milieu de travail, s'il y a lieu.

Toute plainte de harcèlement reçue est traitée avec diligence et discrétion dans le respect des droits des parties concernées. Une décision sera transmise au plus tard dans les 20 jours suivant la plainte.

Il peut arriver que la direction entreprenne une enquête malgré l'absence de plainte formelle, si elle a connaissance ou des doutes qu'il y ait possibilité de comportement harcèlent de la part d'une personne.

#### 5. MESURES DE REDRESSEMENT

Les mesures potentielles comprennent notamment la réconciliation des parties, des excuses pour le comportement offensant, le rejet de la plainte, des actions correctives prises à l'encontre d'une ou de plusieurs personnes fautives, dont notamment la possibilité de mesures disciplinaires (qui peuvent comprendre le congédiement), en fonction des circonstances et de la gravité du cas.

Le dépôt d'une plainte non fondée contrevient à l'esprit et au but sous-jacents à cette politique et tout employé qui agit de telle manière est sujet à des mesures disciplinaires très sévères qui pourraient aller jusqu'au congédiement.

Un employé qui contrevient à l'une ou l'autre des politiques est passible de mesures disciplinaires. Ces mesures disciplinaires prennent la forme d'avertissements dont la récurrence peut entraîner le congédiement.