

# POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

## 1. DESCRIPTION ET OBJECTIFS

Cette politique appuie les protections accordées par le texte de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Elle a pour objectif d'affirmer l'engagement de \_\_\_\_\_ (ci-après « l'entreprise ») à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail, y compris toute forme de violence ou de harcèlement discriminatoire.

Cette politique vise également à établir des principes clairs d'intervention par lesquels l'entreprise agit lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée, ou qu'une situation de harcèlement est signalée à la direction ou à l'un de ses cadres (directeur, supérieur, personne-responsable et contremaître).

## 2. ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

**2.1** Maintenir un environnement de travail exempt de toutes formes de harcèlement, de discrimination et de violence, pour ainsi protéger l'intégrité physique et psychologique des salariés et sauvegarder leur dignité;

**2.2** Faire cesser toute situation de harcèlement psychologique et de violence en milieu de travail portée à l'attention de la direction et de ses cadres;

**2.3** Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation des employés, cadres et autres intervenants en contexte de travail, de manière à prévenir les comportements néfastes;

**2.4** Fournir le support adéquat aux personnes victimes de harcèlement psychologique ou de violence, en mettant en place une procédure de suivi et de règlement des plaintes;

**2.5** En cas d'évènement laissant croire à un cas de harcèlement psychologique ou de violence, traiter avec respect, équité et objectivité la victime et le présumé contrevenant.

## 3. LIGNE DIRECTRICE ET PORTÉE

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

ne tolère ni n'accepte aucune forme de harcèlement (psychologique ou sexuel), de violence ou d'acte discriminatoire en milieu de travail, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des salariées;
- entre collègues salariés;
- par des salariés envers leurs gestionnaires;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur, sous-contractant ou autre.

Cette politique s'applique aux personnes de l'entreprise, soit ses employés à temps plein, à temps partiel, temporaires ou contractuels, ses cadres et ses dirigeants, et ce, peu importe leur niveau hiérarchique. Elle est exécutoire dans tous les lieux où une personne doit se trouver dans le cadre de ses fonctions, que ce soit dans un établissement de l'entreprise (y compris les aires communes de l'immeuble), en télétravail, sur des chantiers ainsi que lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par l'entreprise.

Finalement, tant les communications verbales, écrites et technologiques sont soumises aux dispositions de cette politique.

#### **4. DÉFINITIONS**

**4.1.** Le « harcèlement psychologique » se définit en fonction de plusieurs critères, tels qu'énoncés à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.

Il s'agit d'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 d'une personne, et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend la conduite vexatoire qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu chez la personne qui en est victime.

Également, est considéré comme une forme de harcèlement la discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit la race d'un individu, sa couleur de peau, son identité sexuelle, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge (sauf dans la mesure prévue par la législation), sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap.

**4.2.** Il y a présence de « violence » lorsque, dans une interaction entre deux ou plusieurs personnes, un acte (parole, écrit, geste, qu'il soit évident ou subtil) est intentionnellement posé contre autrui, dans le but d'entraîner des conséquences néfastes (anxiété, perte de biens matériels, traumatismes, dommages psychologiques, problèmes de développement, blessures physiques, décès).

## **5. RESPONSABILITÉS DES CADRES, GESTIONNAIRES ET SUPERVISEURS**

**5.1** Donner l'exemple en ayant des comportements respectueux et exempts de harcèlement;

**5.2** Afficher la politique et s'assurer qu'elle soit connue et respectée;

**5.3** Prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement et le faire cesser lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance;

**5.4** Soutenir la personne qui se croit victime de harcèlement en l'informant de la présente politique et du mécanisme de traitement des plaintes;

**5.5** Informer la personne responsable du traitement des questions de harcèlement lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est soumise à son attention;

**5.6** Collaborer à l'établissement des faits et à l'application des solutions pour corriger la situation.

## **6. RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS**

**6.1** Établir et maintenir de saines relations de travail basées sur le respect tout en étant attentif aux effets de son propre comportement;

**6.2** Modifier son comportement lorsque celui-ci importune un autre employé;

**6.3** Reconnaître les situations de harcèlement et communiquer son inconfort à l'auteur;

**6.4** Informer son superviseur ou une personne ressource de toute situation de harcèlement;

**6.5** Être informé des lois et politiques en vigueur et en comprendre la portée.

## **7. EXEMPLES DE COMPORTEMENTS PROHIBÉS**

**7.1** Manifestations de harcèlement psychologique :

- de l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition;
- des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
- des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail;
- l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement.

**7.2.** Manifestations de harcèlement sexuel :

- 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.

### 7.3 Ce qui ne constitue pas du harcèlement :

- Les interventions pertinentes associées à la gestion de l'entreprise, à la gestion du rendement ou aux mesures disciplinaires;
- Un conflit interpersonnel;
- Un stress normal lié à la nature du travail;
- Des contraintes professionnelles difficiles.

## 8. TRAITEMENT DES PLAINTES ET SIGNALEMENT

### Principes de base :

La personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement psychologique doit noter la date et le détail des incidents survenus, de même que le nom de l'auteur des conduites jugées néfastes et celui des témoins (le cas échéant).

Dans la mesure du possible, le plaignant est invité à signifier à la personne mise en cause de cesser son comportement vexatoire ou harcelant. Lorsqu'une telle communication directe est impossible ou que les comportements néfastes se poursuivent malgré les avis donnés par le plaignant, ce dernier doit rapidement faire connaître la situation à l'un des « *responsables du traitement des questions de harcèlement* » nommé par l'entreprise, ou à son supérieur immédiat.

À tout moment, une personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut signaler, verbalement ou par écrit, une plainte formelle selon le mécanisme indiqué au point 8.1. Cette plainte doit être logée à l'intérieur du délai de deux (2) ans qui suit la dernière manifestation d'une conduite violente ou harcelante. Les coordonnées des « *responsables du traitement des questions de harcèlement* », chargées de recevoir et de traiter les plaintes et les signalements en matière de violence ou de harcèlement dans l'entreprise, sont :

### Coordonnées des « *responsables du traitement des questions de harcèlement* »

Représentants	Fonction	Téléphone et courriel

L'entreprise s'engage à traiter les signalements en matière de harcèlement, qu'ils soient formels ou informels, fondés ou non, verbaux ou écrits, dans les plus brefs délais et dans la plus stricte confidentialité à l'égard de la victime, des témoins et de la présumée personne fautive.

### **8.1. Mécanisme de traitement**

Un formulaire de plainte identifiant les renseignements essentiels au traitement de celle-ci est joint en annexe de cette politique. Le plaignant ou la personne qui fait le signalement y consigne par écrit l'ensemble des allégations soutenant sa plainte en s'appuyant sur des faits, en précisant, si possible, les dates et en indiquant le nom des personnes témoins des événements.

Une fois le formulaire transmis selon les directives inscrites sur celui-ci, un membre de la direction, de pair avec l'un des « *responsables du traitement des questions de harcèlement* », procèdera à l'évaluation de la plainte. Dans le cadre de cette évaluation, la présumée victime est rencontrée et l'entreprise peut procéder à une réaffectation temporaire de la personne mise en cause dans le signalement, si la gravité des faits justifie une action immédiate pour préserver la santé et la sécurité du plaignant.

Suite à l'évaluation préliminaire, l'entreprise fera, au besoin, une enquête officielle plus approfondie, dans le but d'entendre les parties et recommander toute mesure pour que cesse rapidement le harcèlement et la violence à l'endroit du plaignant. Dans certains cas, l'enquête peut être confiée à une ressource externe spécialisée et neutre, notamment lorsqu'elle implique la rencontre de plusieurs témoins. Une telle ressource peut également être consultée afin d'aider à la prise de décision pour faire cesser les situations de violence ou de harcèlement, ou encore en prévenir d'autres.

Dans tous les cas, lorsque le harcèlement est avéré ou que la violence est constatée, un membre de la direction de l'entreprise et le « *responsable du traitement des questions de harcèlement* » rencontreront la personne visée par la plainte, pour faire le point sur la situation, identifier les pistes de solutions possibles et faire cesser le harcèlement.

### **8.2. Conséquences disciplinaires**

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tient compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes commis ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés. À priori, le harcèlement et la violence à l'égard d'autrui en milieu de travail est considéré par l'entreprise comme une faute grave.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Toute forme de représailles contre ceux qui, de bonne foi, déposent un signalement ou une plainte de harcèlement ou de violence est strictement interdite.

### 8.3. Droits du plaignant

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST). Le délai maximal pour procéder est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne sur le site de la CNESST, ou par téléphone au 1 844 838-0808.

Une personne syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi communiquer avec un délégué de son association représentative. La présente politique complète les dispositions de l'Annexe W de la *convention collective du secteur résidentiel de l'industrie de la construction*. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à l'entreprise n'a pas pour effet de l'empêcher de porter plainte auprès de la CNESST ou de son association syndicale.

Une personne qui a été victime d'une agression physique ou sexuelle peut également rapporter l'événement à la police, celui-ci constituant un acte criminel.

---

[Nom du dirigeant] et [titre]

---

Date

---

[Nom de l'entreprise]

## FORMULAIRE DE PLAINTE FORMELLE EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT

- Par la présente, je désire porter plainte contre :

\_\_\_\_\_  
Nom(s) de la ou des personne(s) à l'origine de la plainte

\_\_\_\_\_  
Fonction de cette ou ces personne(s)

- Faits concernant les événements :

Date :
Heure :
Endroit :
Est-ce le 1 <sup>er</sup> événement? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Fréquence :
Dates des événements :
Description des faits :

Si l'espace est insuffisant, vous pouvez joindre une feuille en annexe.

**Compte tenu de ces faits, je considère être victime de harcèlement psychologique, sexuel ou de violence au travail, au sens des définitions inscrites dans la politique de l'entreprise :**

Nom complet en lettres moulées : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

↳ **Dépôt du formulaire :** Une fois complété, veuillez remettre ce formulaire en personne à l'un des « responsables du traitement des questions de harcèlement » indiqué à la section 8 de la politique. Vous pouvez aussi le transmettre par courriel à l'adresse sécurisée suivante, accessible seulement à ces mêmes responsables : [plainteharcèlement@entreprise.com](mailto:plainteharcèlement@entreprise.com). Un suivi rapide sera effectué.

## ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Par la présente, je reconnais avoir reçu une copie de la Politique contre le harcèlement psychologique et la violence en milieu de travail. J'atteste que j'ai lu cette politique, que je la comprends et je m'engage ainsi à me conformer à toutes les conditions et règles d'application qui y sont énoncées. Je réalise également que toute violation de ma part des règles édictées dans cette politique peut entraîner une mesure administrative ainsi que des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

---

Employé

---

Date

---

Employeur (ou Direction des RH)

---

Date

## ENGAGEMENT DES PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'ENTREPRISE

NOM DE L'ENTREPRISE : \_\_\_\_\_

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées par l'entreprise pour agir à titre de « **responsables du traitement des questions de harcèlement** ». Elles voient à l'application de la POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL ainsi qu'au traitement des plaintes en la matière.

Responsables	Fonction	Téléphone et courriel

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler, lorsque possible, des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- participer aux enquêtes en partenariat avec les ressources internes et externes désignées par l'entreprise;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

### Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

\_\_\_\_\_  
Responsable no. 1

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Responsable no. 2

\_\_\_\_\_  
Date