

Politique - Harcèlement

Exemple

Politique contre le harcèlement psychologique au travail

Dernière révision : Date

**Énoncé**

Le respect de chacun est une valeur qui a toujours été prônée par Nom de l’entreprise. Tous nos employés sont dignes de travailler dans un milieu sain, exempt de toute forme de harcèlement psychologique. Ainsi, aucune forme de harcèlement en milieu de travail ne sera tolérée par l’organisation.

Objectifs de la politique

La présente politique vise à prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique en milieu de travail si une telle situation devait survenir.

Engagement de l’employeur

L’employeur s’engage à prévenir le harcèlement psychologique par des moyens raisonnables et à agir pour mettre fin au harcèlement psychologique dès qu’il en est informé en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires.

Champ d’application

Cette politique s’applique à tout le personnel (employés et cadres) de l’entreprise.

Cette politique régit les relations qui s’établissent entre collègues de travail, entre supérieur et subalterne ainsi que celles qui s’établissent entre les employés et nos visiteurs, nos fournisseurs et notre clientèle.

Définitions

Harcèlement psychologique

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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

La définition du harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l’article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l’orientation sexuelle, l’état civil, l’âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l’origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l’utilisation d’un moyen pour pallier ce handicap.

**Milieu de travail**

Le milieu de travail est défini comme étant celui où le salarié exerce ses fonctions ainsi que tout autre lieu où il peut être appelée à travailler dans le cadre de son emploi.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique

Les situations suivantes ne constituent pas du harcèlement psychologique : un conflit de travail entre deux employés, un stress relié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l’exercice normal des droits de gérance (gestion de l’assiduité, organisation du travail, manquement sanctionné par une mesure disciplinaire, etc.).

Que faire si vous croyez être victime ou témoin de harcèlement ?

En cas de situation de harcèlement, communiquez avec XXXXX ou XXXX. Ces derniers auront pour rôle de vous soutenir et de vous assister. Ils seront vos personnes-ressources.

De plus, si un employé est témoin d’une situation de harcèlement ou entend parler d’une situation de harcèlement, celui-ci a l’obligation d’informer XXX ou XXX.

Formulation d’une plainte

Toute personne qui estime être l’objet de harcèlement en milieu de travail doit formuler une plainte à XXXXX. Cette plainte doit idéalement être formulée par écrit. Toutefois, une plainte verbale sera également étudiée.

Le nom de la personne qui formule la plainte sera gardé confidentiel sauf s’il est nécessaire de le dévoiler lors de l’enquête ou si des mesures disciplinaires doivent être prises ou si la loi oblige le dévoilement.

Il n’y aura aucune mention faite au dossier de la personne qui porte plainte lorsque cette plainte est faite de bonne foi.

Le recours à la procédure ne doit pas être fait dans l’objectif de nuire ou de véhiculer de fausses allégations, en raison des torts importants qu’une telle conduite pourrait causer aux personnes visées.

Traitement des plaintes et enquête

Selon la nature de la situation portée à son attention et le stade d’évolution, XXXXX déterminera le type d’intervention qui convient, soit généralement la médiation ou l’enquête.

XXXXX est responsable de procéder avec diligence à la médiation ou à une enquête complète, impartiale et confidentielle sur toute plainte de harcèlement. Si elle le juge à propos, celle-ci peut demander l’assistance de toute autre personne pour mener conjointement le processus de médiation ou l’enquête. Dans les cas qui l’exigent, elle peut également déléguer l’entière responsabilité à une personne autre. La personne choisie pour mener l’enquête sera neutre et impartiale.

La personne responsable de l’enquête étudie la plainte et rencontre individuellement le plaignant, la personne visée par la plainte et les témoins. Elle a le pouvoir de recueillir toute l’information nécessaire à l’exercice de son mandat. La personne responsable de l’enquête prendra des notes dans le cadre des rencontres et elle demandera des versions écrites aux personnes rencontrées.

La personne responsable de l’enquête analysera la plainte et déterminera si les allégations de la plainte sont fondées en partie, en totalité ou non fondées et adressera un rapport.

XXXXX déterminera les mesures à imposer et en informera les parties.

Mesures de soutien pendant l’analyse de la plainte

Selon la nature de la situation portée à l’attention de l’employeur et le stade d’évolution, des mesures peuvent être prises pendant la médiation ou l’enquête (retrait du milieu de travail, réorganisation du travail ou autres).

Autre recours

Outre le mécanisme interne de recours, une personne qui se sent victime de harcèlement psychologique peut porter plainte à la Commission des normes du travail. Cette plainte doit être déposée dans un délai de deux ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique.

Mesures disciplinaires

La direction s’engage à prendre les mesures disciplinaires propres à sanctionner toute conduite adoptée en contravention avec la présente politique. Les mesures envers la personne dont la conduite a été jugée harcelante ou inappropriée dépendent notamment de la nature, des circonstances et de la gravité des incidents reprochés.

Responsabilités partagées

Chaque personne a la responsabilité de contribuer, par sa conduite, à maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement psychologique.

Accusé de réception

Je, (nom en lettres moulées) , accuse réception de la Politique en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail.

Je déclare, par la présente, avoir lu cette politique et avoir bien compris son contenu. Je suis conscient(e) que toute contravention à cette politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement.

Signé à le

(Signature)