Politiquede prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes au travail

Ce texte est une réécriture d’un texte de la CNESST qui a été rédigé selon la méthode d’écriture simple.

Vous trouverez le texte original ici : (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx>)

**Pourquoi une politique ?**

La politique vise à garantir que *[nom de l’entreprise]* s’engage à prévenir et à stopper toutes les situations de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire dans l’entreprise.

La politique vise à établir les principes d’intervention quand une personne dépose une plainte ou signale une situation de harcèlement.

**Pour qui ?**

La politique s’adresse à tout le personnel de l’entreprise. *[Nom de l’entreprise]* ne tolère aucun harcèlement :

* entre collègues,
* par un supérieur envers une autre personne salariée,
* par une personne salariée envers un supérieur,
* par une personne associée à l’entreprise (représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre).

Une conduite reliée à du harcèlement peut mener à des mesures disciplinaires ou au congédiement.

**Où ?**

La politique s’applique dans :

* les lieux de travail,
* les aires communes (cafétéria, toilettes, etc.),
* tous les lieux où une personne doit se trouver pour le travail (réunions, formations, déplacements, activités sociales, etc.),
* toutes les communications (orale, écrite, par téléphone ou par internet).

**Le harcèlement psychologique ou sexuel, c’est quoi ?**

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique ou sexuel comme une **conduite blessante et humiliante**. Cette conduite peut être une parole ou un geste :

* répété ou qui arrive une seule fois (un acte grave et unique),
* non désiré ou hostile (agressif, menaçant),
* qui blesse une personne moralement ou physiquement,
* qui crée un milieu de travail nocif et malsain pour une personne[[1]](#footnote-1).

Le harcèlement inclut tous les types de discrimination qui sont dans la *Charte des droits et libertés de la personne*[[2]](#footnote-2).

Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail N’EST PAS :

* un conflit entre des personnes,
* un stress relié au travail,
* une obligation professionnelle difficile,
* une décision de l’administration reliée à la présence au travail, à l’organisation du travail, à une mesure disciplinaire, etc.).

**L’énoncé de politique**

*[Nom de l’entreprise]* s’engage à prendre des moyens raisonnables pour :

* protéger le personnel contre le harcèlement en offrant un bon milieu de travail,
* faire connaitre la politique à tout le personnel *[indiquer les moyens pris pour faire connaitre la politique. Exemple : afficher la politique dans une aire commune, donner des copies au personnel, par intranet, etc.]*,
* prévenir ou stopper les situations de harcèlement.

Pour prévenir ou stopper une situation de harcèlement, *[nom de l’entreprise]* s’engage à :

* établir les principes d’intervention pour traiter les plaintes et les signalements,
* vérifier que tout le personnel comprend et respecte la politique,
* encourager le respect entre personnes,
* *[préciser d’autres moyens au besoin]*.

Tout le personnel doit agir pour favoriser un milieu de travail sans harcèlement psychologique ou sexuel.

**Le traitement des plaintes et des signalements**

Si possible, la personne qui pense subir du harcèlement devrait d’abord dire à la personne concernée d’arrêter sa conduite non désirée.

La personne qui pense subir du harcèlement devrait aussi noter :

* la date du ou des gestes,
* les détails du ou des gestes,
* ce qu’elle a fait pour tenter de régler la situation.

Si la personne n’est pas à l’aise de parler ou si le harcèlement continu, elle peut déposer une plainte orale ou écrite à une des personnes responsables nommées par l’employeur[[3]](#footnote-3). La personne qui fait la plainte doit décrire la conduite non désirée avec le plus de détails possible. Ensuite, la personne responsable intervient pour décider des mesures à prendre et stopper la situation.

Si la personne qui fait la plainte est syndiquée, elle doit aussi informer son syndicat.

**Les personnes suivantes sont nommées responsables pour appliquer la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes au travail* de *[nom de l’entreprise]*:**

*[nom de la personne responsable no 1], [fonction]*

*[lieu de travail], [numéro de téléphone]*

*[nom de la personne responsable no 2], [fonction]*

*[lieu de travail], [numéro de téléphone]*

Une personne qui voit une situation de harcèlement est invitée à le signaler à une des personnes responsables.

**Les principes d’intervention**

*[Nom de l’entreprise]* s’engage à :

* traiter la plainte ou le signalement le plus vite possible et de façon confidentielle,
* protéger la dignité et la vie privée des personnes concernées (personne qui fait la plainte, personne blâmée, témoin),
* agir avec les personnes concernées avec humanité et sans parti pris,
* offrir un soutien aux personnes concernées,
* proposer une rencontre aux personnes concernées pour tenter de régler la situation,
* au besoin, mener une enquête sans attendre ou donner la responsabilité à une ressource extérieure,
* si l’enquête ne prouve pas de harcèlement, garder tout le dossier pendant 2 ans, puis le détruire,
* prendre tous les moyens raisonnables pour régler la situation, y compris une mesure disciplinaire.

Une personne qui ne respecte pas la politique recevra une mesure disciplinaire. La mesure dépend de la gravité et des conséquences de la conduite de la personne blâmée. Les gestes posés dans le passé sont pris en compte.

Une personne qui fait des fausses accusations peut aussi recevoir une mesure disciplinaire.

Dans le traitement et le règlement d’une situation de harcèlement, personne ne doit subir de tort ou être puni par l’employeur (autrement que par la mesure disciplinaire décidée).

signature de l’employeur date

*[nom de l’employeur]*

Une personne non syndiquée qui pense avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel au travail peut porter plainte en tout temps à la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Le délai maximal pour traiter la plainte est de 2 ans après le dernier acte de harcèlement.

La plainte peut se faire par téléphone (1-844-838-0808) ou par Internet :

<https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/index.html?no_cache=1>

Une personne qui porte plainte à l’employeur peut aussi porter plainte à la CNESST.

Annexe 1

**Reconnaitre le harcèlement psychologique ou sexuel**

Selon la *Loi sur les normes du travail*, le harcèlement est :

« 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 entraine, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précisions, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu’elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes, ou de tels gestes à caractère sexuels.

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. »

Tous les types de discrimination suivants peuvent êtreconsidérés comme du harcèlement selon l’article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* :

* la race,
* la couleur,
* le sexe,
* la grossesse,
* l’orientation sexuelle,
* l’état civil,
* l’âge, sauf quand c’est prévu par la loi,
* la religion,
* les opinions politiques,
* la langue,
* la nationalité ou l’origine ethnique,
* la classe sociale,
* un handicap ou un moyen utilisé pour corriger un handicap.

Exemples de conduite qui peut être reliée à du harcèlement psychologique :

* intimider ou menacer une personne oralement, par téléphone ou par internet,
* salir la réputation d’une personne ou de son travail par une parole ou un geste,
* dénigrer ou agresser oralement une personne,
* faire quelque chose qui mène une personne à s’isoler.

Exemples de conduite qui peut être reliée à du harcèlement sexuel :

* un geste non désiré à caractère sexuel (regard insistant, baiser, attouchement, etc.),
* une parole ou une blague à caractère sexuel (insulte sexiste, parole vulgaire, etc.),
* une image ou un message à caractère sexuel par téléphone ou par Internet.

Annexe 2

**Les personnes responsables nommées par l’employeur**

*[Nom de l’entreprise]*

* s’assure que les personnes responsables sont bien formées et qu’elles ont tous les outils pour traiter une plainte ou un signalement,
* libère du temps de travail aux personnes responsables pour bien faire ce travail.

Les personnes responsables nommées par l’employeur sont :

*[nom de la personne responsable no 1], [fonction]*

*[lieu de travail], [numéro de téléphone]*

*[nom de la personne responsable no 2], [fonction]*

*[lieu de travail], [numéro de téléphone]*

Les personnes responsables doivent :

* informer le personnel sur la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes au travail* de l’entreprise,
* tenter de régler une situation avant une plainte,
* recevoir les plaintes et les signalements,
* recommander des actions pour prévenir ou stopper le harcèlement.

**Engagement des personnes responsables :**

Je m’engage à respecter la politique et j’assure que mon intervention sera sans parti pris, respectueuse et confidentielle.

*signature date*

*signature date*

1. Voir l’annexe 1 pour la définition complète du harcèlement psychologique ou sexuel de la *Loi sur les normes du travail*. [↑](#footnote-ref-1)
2. Voir l’annexe 1 pour connaitre les types de discrimination de la *Charte des droits et libertés de la personne*. [↑](#footnote-ref-2)
3. Voir l’annexe 2 pour le rôle des personnes responsables. [↑](#footnote-ref-3)