



**Politique en matière de harcèlement au travail**

Présenté par Hélène Grondin, coordonnatrice

Adopté en réunion du conseil d'administration le 29-11-2018

Note : Le féminin englobe le masculin



## 1. Objectifs de la politique

Offrir un milieu sain à toutes personnes gravitant autour de l'Association des personnes monoparentales et recomposées de Saint- Hyacinthe.

## 2. Engagement de l'employeur

La direction <sup>(1)</sup> et les membres du conseil d'administration s'engagent à :

- offrir un milieu exempt de harcèlement psychologique ;
- promouvoir le respect entre individus ;
- sauvegarder la dignité ;
- protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel ;
- promouvoir un milieu de travail harmonieux.

## 3. Champ d'application

Bien que les dispositions législatives concernant le harcèlement psychologique s'appliquent aux salariés et à la direction des organisations, les bénévoles, les stagiaires et les membres du conseil d'administration sont aussi protégés par ladite politique.

En effet, la disposition de la loi prévoit qu'une personne salariée qui croit être victime de harcèlement psychologique peut soumettre une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dans un délai de **deux ans** suivant la date de la dernière manifestation de harcèlement. Ce recours est prévu par la *Loi sur les normes du travail*.

Les salariées, la direction<sup>(1)</sup>, les bénévoles, les stagiaires et les membres du conseil d'administration sont protégés par la présente politique, peu importe le lieu où ils sont appelés à travailler. Nous pouvons parler ici des tâches reliées à différents comités ou diverses tables pouvant impliquer d'autres organismes.

## 4. Définition

Il importe que la politique réfère à la définition législative qui se lit comme suit :

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 salariée et qui entraîne, pour celle-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 les personnes concernées.

Il est important de préciser que la définition 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.

#### **4.1 Exemples de harcèlement**

Le harcèlement psychologique peut se manifester de plusieurs façons :

- empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres ;
- isoler une personne : ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.) ;
- déstabiliser une personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement ;
- déconsidérer une personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement ;
- discréditer une personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres ;
- menacer, agresser la personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens.

(1) Représente la personne à la direction ou à la coordination de l'entreprise.



## 5. Rôles et responsabilités

La politique précise les rôles et les responsabilités assumés par les personnes visées.

### 5.1 Pour le conseil d'administration:

- approuver la politique;
- s'assurer de l'application de la politique ;
- prendre un engagement à prévenir et à faire cesser le harcèlement psychologique et donner les moyens pour agir ;
- soutenir la direction<sup>(1)</sup> dans l'application de la politique ;
- se désigner une personne médiatrice, en cas de besoin.

### 5.2 Pour la directrice <sup>(1)</sup>:

- être responsable de l'application de la politique;
- conscientiser toutes les personnes concernées quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ;
- identifier les situations à risque;
- intervenir de façon à régler les situations à risque;
- recevoir les demandes d'intervention ou les plaintes au nom des membres du conseil d'administration ;
- décider, de concert avec la personne médiatrice, des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention;
- informer les employées sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique;
- conscientiser les employées à propos de leur responsabilité individuelle à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

### 5.3 Pour les employées, les bénévoles et les membres de l'organisme :

- contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ;
- participer aux mécanismes de concertation mis en place par la direction <sup>(1)</sup> pour prévenir le harcèlement psychologique.



## **6. Procédure pour informer la direction :**

La direction<sup>(1)</sup> informe les employées, les bénévoles et les membres de l'organisme de la procédure qu'elle a mise en place pour être avisée d'une situation de harcèlement psychologique dans son organisme.

La plainte ou la demande d'intervention pourrait être communiquée à la direction<sup>(1)</sup> verbalement ou encore par écrit, sous forme de lettre ou par courriel.

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.

## **7. Principes directeurs des interventions de la direction<sup>(1)</sup>**

Afin d'assurer l'impartialité dans le traitement des plaintes de harcèlement, toute demande sera analysée conjointement avec la personne médiatrice, laquelle rappelle, est nommée par les membres du conseil d'administration.

## **8. Nature des interventions**

Les actions suivantes seront privilégiées afin de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique au travail :

1. En parler
  - Informer les salariées de son engagement à l'effet qu'aucun harcèlement n'est toléré;
  - Expliquer les mesures prévues pour le prévenir et le faire cesser;
  - Mobiliser tous les salariées dans le maintien d'un climat de travail sain.
2. Détecter les facteurs de risque
  - Inventorier les situations ou les personnes à risque dans l'entreprise;
  - Identifier rapidement tous les comportements problématiques.
3. Agir
  - Intervenir rapidement pour faire cesser tout comportement inapproprié;
  - Déterminer les moyens à prendre pour rétablir la situation et se faire conseiller au besoin;



- Soutenir les personnes impliquées pour l'amélioration continue de la situation.

## 9. Mesures

Si la direction<sup>(1)</sup>, avec l'implication de la personne médiatrice, confirme qu'il y a harcèlement psychologique au travail, les mesures disciplinaires seront appliquées :

- 1) Lors de la première offense, un avis écrit;
- 2) Lors de la deuxième offense, une suspension sans salaire. La durée de la suspension sera déterminée en fonction de la gravité de la situation;
- 3) À la troisième offense, il y aura expulsion.

Il est difficile de prévoir les mesures qui seront offertes à la victime puisqu'elles seront souvent choisies en fonction de la situation vécue. Ces mesures peuvent aider à rétablir l'intégrité physique ou psychologique, ou encore contribuer à la réintégration au travail. Elles peuvent consister en une formation, une assistance professionnelle ou se rapporter à l'organisation du travail.

## 10. Évaluation et révision

La direction s'assure de la compréhension, du respect et de l'utilisation à bon escient de la politique.

Avant la fin de chaque année financière de l'organisme, les membres du conseil d'administration, sous la recommandation de la direction<sup>(1)</sup>, verront si la politique doit être modifiée.

### Références :

*Ébauche de document préparé par CDC Maskoutaine et réalisé à l'aide de Canevas pour élaborer une politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique au travail*

[https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/canevas\\_politique\\_grande\\_entreprise.pdf](https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/canevas_politique_grande_entreprise.pdf)

Signé le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Jackeline Vanegas, présidente*