



LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL...

c'est tolérance
zéro !

Ensemble, mobilisons-nous et favorisons des climats de travail respectueux pour des milieux de travail mixtes et productifs.

La prévention est le meilleur moyen de contrer le harcèlement en milieu de travail.

Comment y arriver ?



1. PRÉVENIR

Prévenir toute situation de harcèlement psychologique par des moyens raisonnables.



2. AGIR

Agir pour mettre fin à tout harcèlement psychologique en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires.

Pour y voir plus clair !

Selon la *Loi sur les normes du travail* (art. 81.18), le harcèlement psychologique c'est :



Une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes :

- Qui sont répétés *
- Qui sont hostiles ou non désirés
- Qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié
- Qui rendent le milieu de travail néfaste.

* Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié.

Quelques définitions :

1. QU'EST-CE QU'UNE CONDUITE VEXATOIRE :

C'est une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

2. LE CARACTÈRE RÉPÉTITIF :

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

3. LES PAROLES, GESTES OU COMPORTEMENTS HOSTILES OU NON DÉSIRÉS :

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

4. ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À L'INTÉGRITÉ :

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

5. MILIEU DE TRAVAIL RENDU NÉFASTE :

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

IMPORTANT :

Tous les critères doivent être démontrés à défaut d'être une plainte futile et non fondée ou un grief sans fondement.

Il y a une différence :

DROIT DE GÉRANCE

- L'employeur peut mettre en place des mécanismes qui lui permettent de contrôler et de surveiller le comportement et le rendement de ses employés
- L'employeur peut prendre des décisions liées à la rentabilité de son entreprise
- Un droit de gérance exercé avec fermeté n'est pas synonyme de harcèlement psychologique, même s'il implique divers inconvénients ou événements déplaisants
- L'exercice normal des droits de gérance, exemple : le rendement au travail, la rétroaction, l'absentéisme et les mesures disciplinaires.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- Il y a abus si le droit de gérance est exercé de manière déraisonnable et il y a harcèlement psychologique si l'abus correspond aux conditions de la LNT ou de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Exemples: Remarques grossières, dégradantes ou offensantes, graves ou répétées, telles que des taquineries sur les caractéristiques physiques d'une personne ou son apparence, des critiques ou des insultes; menace, intimidation ou représailles contre un employé; avances sexuelles mal venues.

* Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

Et encore :

La prévention du harcèlement s'applique à tous les employés de l'entreprise (CCQ ou non) incluant les gestionnaires et la direction.

À noter que la politique de tolérance zéro demeure en vigueur même lorsqu'il s'agit d'activités sociales de l'entreprise durant ou à l'extérieur du temps de travail.

Il est important d'informer un supérieur si vous êtes victime d'un harcèlement de quiconque, qu'il s'agisse d'un employé de l'entreprise, d'un employé d'une autre compagnie (ex. : sous-traitant), visiteurs, clients, etc.

Cette politique s'applique également dans le cadre de l'utilisation des médias sociaux.

Politique sur le harcèlement en milieu de travail

souhaite se conformer à ses obligations légales reliées à la *Loi sur les normes du travail* et fournir un milieu de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de discrimination à tous ses employés.

s'engage à utiliser des moyens raisonnables pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement dans le cadre du travail chaque fois qu'un tel comportement lui sera signalé.

Chaque employé a la responsabilité de contribuer, par sa conduite, à maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement physique, psychologique ou sexuel. Aucune forme de harcèlement physique, psychologique et sexuel ne sera tolérée de la part d'aucun membre du personnel.

s'engage à fournir un environnement de travail :

- Sécuritaire
- Exempt de toute forme de harcèlement
- Professionnel
- Où toute personne sera traitée avec respect
- Qui prévient le harcèlement physique, psychologique ou sexuel au travail tel qu'il est défini par la *Loi sur les normes du travail*
- Qui fait cesser immédiatement le harcèlement physique, psychologique ou sexuel lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.

Voici des exemples de situations qui ne seront pas tolérées et qui amèneront directement aux mesures disciplinaires qui pourront aller jusqu'au congédiement :

- Blagues offensantes à caractère racial ou sexuel
- Langage grossier, abusif et sexiste
- Intimidation, humiliation, dénigrement
- Mépris
- Menace verbale ou physique, chantage
- Exclusion, rejet
- Sarcasme, insulte
- Diffusion de rumeurs
- Colère inappropriée, contestation constante
- Agression verbale ou physique

Tout employé qui croit être la cible de comportements ou gestes inappropriés ou malveillants doit s'adresser, en toute confidentialité à :

pour lui demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement.

Je, (nom en lettres moulées) _____, reconnais avoir lu cette politique et je comprends bien toutes les conditions de celle-ci.

Signature de l'employé : _____ Date : _____