

**Politique sur le harcèlement :
Modèle à personnaliser**

Vous trouverez dans les prochaines pages un modèle de politique qui respecte les nouvelles balises de la loi 42 qui a modifié les exigences pour les politiques de harcèlement au travail. Ce modèle provient de la CNESST et la CDC de Laval l'a adapté pour les organismes communautaires.

Le modèle y intègre également les obligations de l'employeur en matière de violence conjugale entré en vigueur en 2022. Si votre organisme a déjà une politique à ce sujet ou souhaite en faire une politique à part, simplement retirer les parties surlignées en turquoise.

Vous n'avez qu'à personnaliser les parties surlignées en jaune et le tour sera joué, votre organisme aura une nouvelle politique qui sera conforme à la loi !

N'oubliez pas de faire adopter la politique par votre CA et de la diffuser par la suite à toute votre équipe, incluant stagiaires et bénévoles.

Si des questions demeurent, n'hésitez pas à faire appel à la CDC de Laval !

DOCUMENT DE TRAVAIL

Politique

de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence conjugale

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs :

- D'affirmer l'engagement de [Nom de l'entreprise/employeur/organisation] à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes;
- D'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment les programmes d'information et de formation offerts;
- D'indiquer les moyens et procédures en cas de situation de violence conjugale;
- D'établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques qui sont portées à l'attention de l'employeur, ou de son représentant désigné, par voie de signalement.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de [Nom de l'entreprise/employeur/organisation], à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- Lors d'activités sociales liées au travail.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichages, lettres).

Cette politique s'applique également en cas de situation de violence conjugale vécue ou suspectée pour un membre du personnel.

3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique ou sexuel comme suit¹ :

« 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

Définition de la violence conjugale tel que vu sur le site du regroupement des maisons de femmes victimes de violence conjugale :

La violence conjugale se manifeste dans un couple où les deux partenaires vivent une relation intime et affective, et elle peut se poursuivre après la séparation. On y retrouve un **rapport de domination** dans lequel l'agresseur établit et maintient son emprise sur sa victime tout en s'assurant qu'elle ne le quitte pas.

La violence conjugale s'exerce à travers un **cycle stratégique** dans lequel l'agresseur tente de mettre

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précisions.

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

Politique

de prévention et de prise en charge des situation de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence conjugale

continuellement en échec toutes les réactions de la victime pour pouvoir la garder sous son contrôle. C'est un rapport de force. Ce n'est pas une dynamique où deux personnes sont à tour de rôle agresseur et victime. C'est un enchaînement de stratégies utilisées par l'agresseur dans le but de dominer sa victime.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

a) Règle de l'administration

[Nom de l'entreprise/employeur/organisation] ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- Entre des collègues;
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, membre, usager, fournisseur, visiteur ou autre;
- De la part d'un.e conjoint.e ou ex-conjoint.e.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

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

b) Responsabilités du personnel

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre du personnel sont les suivantes :

- Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- Respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- Participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- Signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement ou à de la violence conjugale à l'une des personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

c) Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

[Nom de l'entreprise/employeur/organisation] s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales, l'employeur met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- a) Diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par : à personnaliser (exemples : Politique disponible dans la bibliothèque, remise à chaque embauche, affichée au babillard, disponible dans les documents informatiques partagés, remise à chaque membre du personnel, bénévole et stagiaire...)
- b) Maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique;
- c) Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- d) Faisant la promotion du respect entre les individus;
- e) Sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement et de prévention de la violence conjugale;
- f) mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour

Politique

de prévention et de prise en charge des situation de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence conjugale

les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements comprenant : À personnaliser (vous trouverez ci-joint une liste de webinaires, balados, capsules vidéo et formations disponibles gratuitement ou à faible coût, simplement en choisir 2 ou 3. Vous pouvez également inclure par exemple que certains sujets (harcèlement psychologique, sexuel et violence conjugale) seront discutés à deux reprises par année en rencontre d'équipe, ou en CA...). Pas besoin d'y mettre 10 actions, ce qui est réaliste pour l'organisme est suffisant !

- g) Consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- h) Tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ, lorsque c'est possible;
- i) En se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

d) Prise en charge des plaintes et des signalements

Tout membre du personnel qui estime vivre du harcèlement lié à son travail peut déposer une plainte afin que l'employeur puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.

Tout membre du personnel qui vit une situation de violence conjugale peut porter la situation à l'attention de l'employeur afin que celui-ci puisse prendre des actions afin de soutenir et protéger la personne.

Tout membre du personnel, notamment la personne qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement, à une situation de violence conjugale ou à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention de l'employeur.

Un signalement ou une plainte peuvent être formulés verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.

La loi interdit toute forme de préjudice ou de représailles de la part de l'employeur dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

[Nom de l'entreprise/employeur/organisation] s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte ou le signalement, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord et lorsque le contexte s'y prête, une rencontre de médiation en vue de régler la situation, en assurant que cet accompagnement se déroule dans un contexte neutre et impartial;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, neutre et impartiale ou, si les ressources à l'interne ne sont pas disponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour le faire, à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées;
- Revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces, pour éviter que d'autres événements de la sorte se reproduisent.

Dans le cas de violence conjugale [Nom de l'entreprise/employeur/organisation] s'engage à :

- S'assurer le plus possible d'aménager les lieux pour assurer la protection du personnel
- Offrir des moyens raisonnables de soutien pour les victimes de violence conjugale et de les

Politique

de prévention et de prise en charge des situation de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence conjugale

- aider à élaborer et à mettre en œuvre des plans de sécurité individuels en milieu de travail
- Diriger les employées victimes vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale

Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes :

[Nom de la personne responsable n° 1], [Fonction]
[Coordonnées]

[Nom de la personne responsable n° 2], [Fonction]
[Coordonnées]

Ces personnes doivent principalement :

- Informer le personnel sur la politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- Recevoir les plaintes et les signalements;
- Évaluer chaque demande et recommander les actions ou les interventions appropriées (ex. : rencontres individuelles, médiation, enquête), en fonction du contexte;
- Déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention : soit la personne elle-même ou une ressource externe spécialisée dans le domaine;
- Faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

[Nom de l'entreprise/employeur/organisation]

- S'assurera que les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements seront dûment formées pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées et qu'elles auront les compétences et les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement, notamment en matière d'évaluation des plaintes alléguant du harcèlement, en vue de recommander une enquête administrative;
- Libérera du temps de travail afin que les personnes désignées puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.

Signature de l'employeur

[Nom de l'employeur]

Date

Note : le fait de suivre la démarche proposée dans la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher une travailleuse ou un travailleur d'exercer un recours auprès de la CNESST.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- Entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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) peut aussi constituer du harcèlement.

Politique

de prévention et de prise en charge des situation de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence conjugale

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris le télétravail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation;
- Menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - Sollicitation insistante;
 - Regards, contacts physiques;
 - Insultes sexistes, propos grossiers;
 - Propos, blagues ou images à connotation sexuelle.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

L'employeur a l'obligation d'intervenir lorsqu'une situation problématique liée à du harcèlement, ou à des risques de harcèlement, est portée à son attention. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la personne qui estime subir des conduites inadéquates en contexte de travail avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de déposer une plainte ou un signalement. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la situation devrait être portée à l'attention des responsables désignés par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.

ANNEXE 2 – ENGAGEMENT DES PERSONNES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR POUR RECEVOIR ET PRENDRE EN CHARGE LES PLAINTES ET LES SIGNALEMENTS RELATIFS À DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL

Engagement

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel et de violence conjugale de [Nom de l'entreprise/employeur/organisation]. J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Nom de la personne désignée n° 1

Politique

de prévention et de prise en charge des situation de harcèlement
psychologique ou sexuel et de violence conjugale

Signature de la personne désignée n° 1

Date

Nom de la personne désignée n° 2

Signature de la personne désignée n° 2

Date

Liste de capsules vidéo, webinaires, balados, outils qui peuvent être intégrés dans votre plan de formation :

Par la CNESST:

Pour plus d'information et des liens vers les outils rendus disponibles par la CNESST

- [Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Prévenir le harcèlement et intervenir | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Outil de vérification préventive - Comment prévenir et gérer le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail?](#)

Formation et webinaires

- [Webinaire - Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel au travail](#) (disponible en différé en tout temps)
- [Formation en ligne les normes du travail à votre portée](#) : module sur le harcèlement psychologique ou sexuel et explications des étapes du cheminement d'une plainte à la CNESST

Nom de l'entreprise ou logo

Politique

de prévention et de prise en charge des situation de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence conjugale

Capsules et vidéos

- [Exemples de situation de harcèlement au travail](#)
- [La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit](#)
- [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Notre expert vous informe](#)

Publications

- [Aide-mémoire – Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Guide pratique de l'employeur](#)
- [Le harcèlement psychologique ou sexuel, parlons-en!](#)

Par le CRHA :

<https://finauharcèlement.com/>: Outils, guides et balado *Certains outils sont gratuits, mais d'autres seulement pour les membres.

<https://pratiquesrh.com/boite-a-outils/audios-vidéos/prevention-du-harcèlement?page=2> : 4 vidéos sur le sujet, certains provenant du CRHA et d'autres de la CNESST.

<https://carrefourrh.org/ressources/relation-travail/2022/02/violence-conjugale-obligation-employeur> : Sur la violence conjugale

Autres ressources :

<https://gaihst.qc.ca/capsules> : par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail, 5 capsules thématiques

<http://asstsas.qc.ca/formations-nos-formations/prevention-de-lincivilité-et-du-harcèlement-au-travail> : Formation en ligne interactive, gratuite.

https://www.lecampus.com/formations-sst/comprendre-harcèlement-psychologique-sexuel?utm_source=GoogleAds&utm_medium=Google&utm_campaign=harcèlement-spy&gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMIxu2D2uqViAMVMmhHAR3ajAVhEAMYASAAEgIhaPD_BwE

Formation en ligne interactive 25\$ par Le Campus, plateforme de formation santé et sécurité au travail en ligne

Pour la violence conjugale :

[Violence conjugale ou chicane de couple : comment y voir plus clair? - Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale \(maisons-femmes.qc.ca\)](#) : Formation

[Violence conjugale au travail](#) : Outils, vidéos, trousse d'accompagnement

[CSJ Rebâtir \(rebatir.ca\)](#) : Service d'aide juridique gratuit pour des personnes en situation de violence conjugale

[Accueil - Milieux de travail alliés contre la violence conjugale \(milieuxdetravailallies.com\)](#) : Outils, vidéos, conférences, accompagnement personnalisé (3h gratuit), il est même possible d'obtenir une certification.