



**POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT
PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL
AU TRAVAIL
ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

PRÉAMBULE

Cette politique est fondée sur des valeurs de respect, d'équité et de protection de l'intégrité physique et psychologique des personnes. Elle a comme principal objectif de sensibiliser aux facteurs pouvant porter atteinte à la dignité humaine et à l'intégrité physique et psychologique.

1- LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de **Étape emploi inc.** à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise à ce que toutes les personnes puissent bénéficier d'un milieu de travail sain et exempt de violence et de harcèlement. Cette politique vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme, lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur. Le but premier de cette politique n'est pas de punir, mais bien de prévenir et traiter.

Pour ce faire elle poursuit les objectifs suivants :

- assurer un milieu de travail qui favorise l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- promouvoir des relations égalitaires, saines et harmonieuses;
- favoriser une culture de respect et de civilité;
- contribuer à la sensibilisation, à l'information et la formation du milieu pour prévenir les situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail;
- élaborer des mécanismes d'intervention pour prévenir et pour faire cesser ces situations;
- établir des mécanismes d'aide et de soutien.

2- PORTÉE DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisme, syndiqué et non syndiqué, ainsi qu'aux cadres y compris les membres du conseil d'administration. Elle touche la relation entre membres du conseil d'administration, cadres et travailleuses, entre collègues de travail et entre personnel et clientèle. Elle s'applique également à toute personne qui lui est associée, fournisseurs, clientes, sous-traitants, visiteurs ou autres.

Elle s'applique dans le cadre du travail ou de toute activité reliée à l'emploi, quelle que soit la nature du lien entre la personne qui adopte un comportement de violence ou de

harcèlement psychologique ou sexuel et la plaignante. Elle s'applique notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail,
- les aires communes,
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur),
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Elle s'applique à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme ou de l'établissement, tant qu'il s'agit d'activités liées au travail.

3- DÉFINITIONS (voir Annexe 1)

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

Harcèlement psychologique

La loi sur les normes du travail définit, à l'article 81.18, le harcèlement psychologique 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 personne salariée 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 si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. »

De plus, cette définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, soit 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.

Harcèlement à caractère sexuel

Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle non désirés, généralement répétés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables. Un seul acte grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel.

Violence au travail

Il y a violence au travail quand un individu ou plusieurs individus, par des comportements (attitudes, gestes ou paroles), portent atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus.

4- LES ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS

Étape emploi inc ne tolère ni n'admet aucune forme de violence ou de harcèlement au travail que ce soit :

- par un représentant de l'employeur envers une ou des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par une ou des personnes salariées envers un représentant de l'employeur;
- de la part de toute personne qui lui est associée : membres du conseil d'administration, fournisseurs, clientes, sous-traitants, visiteurs ou autres.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Étape emploi inc s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de violence ou de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par différents moyens tels que : affichage dans un lieu accessible à tous, en remettant une copie de sa politique à tous les membres du personnel et les membres du conseil d'administration, placer une copie électronique dans la section «Documents publics» sur serveur;
- veiller à l'actualisation de la politique;
- prévenir ou faire cesser les situations de violence ou de harcèlement en :

- mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de violence ou de harcèlement;
- veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- faisant la promotion du respect des individus.

Le syndicat ainsi que ses membres s'engagent d'une part, à s'assurer que tous comprennent la politique de prévention de la violence et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et des traitements des plaintes et d'autre part, s'y conforment.

5- ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel syndiqué ou non syndiqué d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de violence et de harcèlement psychologique ou sexuel et de faire preuve de civilité envers autrui.

La personne qui est témoin d'une situation de violence ou de harcèlement au travail est également invitée à la signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessous.

6- TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir de la violence ou du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. 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 cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne lésée doit signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur, afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. Celle-ci peut demander l'aide de son supérieur immédiat ou du syndicat pour faciliter la communication avec la ou les personnes concernées. Advenant le cas où le supérieur immédiat est impliqué dans la situation problématique, la personne lésée s'adresse directement à la personne responsable désignée.

Une plainte doit être formulée par écrit au moyen du formulaire de plainte de l'annexe 2. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible et comporter uniquement des faits (QUI-, QUOI, QUAND, OÙ, COMMENT), pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées par l'employeur sont les suivantes (Annexe 3):

Responsable no 1 :

Présidente du conseil d'administration

Responsable no 2 :

Directrice générale

7- PRINCIPES D'INTERVENTION

Étape emploi inc s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- informer la présumée victime de ses droits et des différents moyens, incluant la médiation, permettant de résoudre la situation;
- informer la personne mise en cause des faits qui lui sont reprochés, de ses droits et des différents moyens pour résoudre la situation et la soutenir;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- informer les personnes concernées que le programme d'aide aux employées (PAE) peut être une ressource pour les appuyer notamment en les outillant pour leur permettre d'exprimer la situation problématique, de formuler leurs attentes, etc.;
- 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;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. 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;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre (médiation) avec elles en vue de régler la situation;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation y compris, si nécessaire, les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de violence et de harcèlement, pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes, du dossier antérieur de la personne qui les a posés ainsi que de l'existence ou non de facteurs atténuants.

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

Dans le cas où une plainte officielle est rédigée, chacune des parties, patronale et syndicale, assume sa responsabilité spécifique. À noter que toutes les informations recueillies par la personne responsable, qu'il y ait eu médiation ou non, ne peuvent en aucun cas être utilisées lors de toute démarche ou de tout recours officiel.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

8- L'ADOPTION ET LA RÉVISION DE LA POLITIQUE

L'employeur convient d'adopter la politique et de s'assurer que tous la comprennent et s'y conforment.

L'employeur voit à la révision de la présente politique au besoin.

La présente politique a été adoptée à Québec, le 21 janvier 2020 et révisé le 13 mars 2023 par le conseil d'administration de Étape emploi.



Signature de la présidente

13 mars 2023

Date



Signature de la directrice générale

13 mars 2023

Date

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).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

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 loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

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

Exemples de harcèlement psychologique:

- discréditer ou dénigrer continuellement une personne ou son travail, l'isoler, l'empêcher de s'exprimer;
- déstabiliser, menacer ou agresser une personne;
- avoir des propos ou des gestes offensants.

Harcèlement discriminatoire

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 peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grosseur, 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.

Exemples :

- un commentaire raciste, sexiste, homophobe ou intolérant lancé intentionnellement à l'égard d'une personne salariée;
- des blagues racistes;
- des comportements sexistes ou stéréotypés.

Mobbing

Le mobbing, une autre forme de harcèlement psychologique, définit l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne, qui hérite du rôle de bouc émissaire.

Exemples :

- empêcher la personne de s'exprimer;
- isoler la personne;
- déconsidérer la personne;
- discréditer la personne;
- compromettre sa santé.

Abus de pouvoir ou d'autorité

L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il comprend l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

Exemples :

- concerne surtout les relations entre représentants de l'employeur et personnes salariées;
- peut également survenir entre collègues de travail.

Harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante,
 - regards, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers;

- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

Exemples :

- des paroles, des sifflements, des regards, des gestes à caractère sexuel;
- des avances, des propositions, des blagues sexistes ou à caractère sexuel;
- des courriels ou textos à caractère sexuel, l'affichage de matériel pornographique;
- des actes divers non sollicités pouvant aller jusqu'à l'agression.

Violence au travail

Exemples :

- dire des paroles blessantes ou insultes;
- prendre une personne à la gorge;
- donner un coup de poing, un coup de pied;
- pousser ou bousculer quelqu'un;
- lancer des objets à une personne.

BROUILLON

Formulaire de plainte de violence ou de harcèlement au travail

JE DÉPOSE UNE PLAINTE

Mes coordonnées

Nom : Prénom :

Fonction :

Téléphone (travail) :

Téléphone (domicile) :

Cellulaire :

Courriel :

Coordonnées de la personne à qui l'acte est reproché

Nom : Prénom :

Fonction :

CE QUI S'EST PASSÉ

Quoi? Comment? (Énumérez les faits, évènements, paroles et gestes)

Quand? (Spécifiez les dates des divers évènements)

Où? (Spécifiez le ou les endroits)

Témoins de l'évènement :

Écrivez, dans vos mots, ce qui vous amène à dire que vous avez subi une situation de violence ou de harcèlement et les conséquences physiques et psychologiques que vous vivez :

À cette étape, quelles sont vos attentes?

Signature :

Date :

PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR**Étape emploi inc**

- S'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement ;
- Libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de **Étape emploi inc** :

Responsable no 1

Danielle Lapointe, Présidente du conseil d'administration, 418-704-6747

d.lapointe7@videotron.ca

Responsable no 2

Marie-Laure Labadie, Directrice générale, 418-529-8052 poste 226

marie-laure.labadie@etape-emploi.ca

Ces personnes responsables doivent principalement :

- Informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations ;
- Recevoir les plaintes et les signalements ;
- Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle et que j'agirai avec diligence et discernement dans la plus grande confidentialité.



Signature de la personne responsable n° 1

13 mars 2023

Date



13 mars 2023

Signature de la personne responsable n° 2

Date

QUESTIONS À POSER ET À AJUSTER AU CONTEXTE

Que se passe-t-il?	
De qui s'agit-il? (une ou plusieurs personnes)	
Quels gestes ont été posés? Quelles paroles ont été prononcées?	
Quelle attitude avait la personne?	
Quand cela a-t-il commencé?	
Quand est-ce arrivé?	

Qu'avez-vous fait ou dit à cette occasion?	
Comment vous êtes-vous senti(e)? Pourquoi?	
Avez-vous dit à la personne l'effet que cela vous avait fait?	
Lui avez-vous demandé de cesser cette conduite?	
Si oui, quelle fut sa réaction?	
Si non, pourquoi?	
Qui en a été témoin?	

S'est-il passé autre chose?	
Y a-t-il des écrits attestant de ce que vous dites?	
À quelle fréquence ces évènements se sont-ils produits?	
Y a-t-il d'autres personnes qui vous traitent de la même manière?	
Y a-t-il d'autres personnes qui subissent le même traitement?	
À quand remonte la dernière manifestation de ce que vous décrivez?	
Craignez-vous ou croyez-vous que cela va continuer?	

<p>Avez-vous pris des notes des faits, des dates et des témoins? Avez-vous gardé les documents? (s'il y a lieu)</p>	
<p>Souffrez-vous de problèmes de santé qui vous semblent reliés à ce que vous vivez? Depuis quand? Quels en sont les symptômes? Quand se manifestent-ils?</p>	
<p>Est-ce que votre capacité de travail est affectée? Si oui, comment?</p>	
<p>Pourquoi est-ce arrivé selon vous?</p>	
<p>Vous reconnaissez-vous des torts?</p>	
<p>Qu'est-ce que vous souhaitez comme interventions de la part de l'employeur et comme résultats dans les circonstances?</p>	