



Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

Loi sur les normes du travail et la bonification du manuel de l'employé

ANNEXE

22



L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SANS HARCÈLEMENT

L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SANS HARCÈLEMENT

L'employeur est déterminé à offrir un environnement de travail respectueux, exempt de toute forme de harcèlement, et ce, pour tous les employés de son équipe. Également, toute forme de harcèlement psychologique et d'incivilité est interdite en virtuel, incluant les réseaux sociaux.

Ainsi, aucune forme de harcèlement (sexuel, physique ou verbal), d'incivilité ou de violence n'est tolérée, et ce, que la situation provienne :

- D'un supérieur immédiat;
- D'un employé ou d'employés;
- D'un des collaborateurs de l'entreprise (ex. : clients, fournisseurs, bénévoles).

En vertu de la Loi sur les normes du travail, le harcèlement psychologique s'avère « 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 humaine ou à l'intégrité physique de l'employé 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 l'employé. »

Voici des exemples de situation considérés comme du harcèlement psychologique:

- Intimidation;
- Isolement social;
- Humiliation publique;
- Propagation de rumeurs;
- Remarques, blagues, insinuations, comportements à connotation sexuelle.

Voici des exemples de situation qui ne sont pas considérés comme du harcèlement psychologique :

- Exercice du droit de gérance (ex. : gestion de la performance, mesure disciplinaire, rencontre d'encadrement);
- Rapports sociaux difficiles (ex. : comportements désagréables et/ou socialement inacceptables);
- Situations conflictuelles (ex. : conflits de personnalités, divergences d'opinions).

Si un employé se croit victime ou témoin de gestes, de paroles ou d'attitudes assimilables à du harcèlement (sexuel, physique ou verbal), de l'incivilité ou de la violence, il a comme première responsabilité d'en aviser la personne à l'origine des gestes, des paroles ou des attitudes afin de lui faire part de son inconfort et afin de lui demander que la situation cesse dans l'immédiat.

Si la situation n'est pas résorbée à la suite de cette demande spécifique, l'employé doit en informer son supérieur immédiat (par écrit) afin qu'il puisse prendre en charge la situation afin qu'elle cesse immédiatement.

Si la situation persiste, ou si le supérieur immédiat est à l'origine des comportements de harcèlement, l'employé doit dénoncer la situation formellement auprès d'une personne-ressource préalablement déterminée. Tout employé peut avoir l'assurance que sa démarche sera traitée avec confidentialité.

Dès réception d'un signalement, qu'elle soit verbale ou formellement écrite, l'employeur verra à prendre les mesures raisonnables pour faire cesser la situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence :

- L'employeur interviendra rapidement et rencontrera les employés concernés (ex. : présumée(s) victime(s), témoin(s) et personne(s) présumée(s) harcelante(s));
- Au besoin l'employeur procédera à une enquête formelle;
- Si l'enquête le justifie, l'employeur prendra les mesures correctives appropriées afin de régler la situation problématique et/ou la situation de harcèlement psychologique.

À noter que cette politique s'adresse à tous les employés, indépendamment du poste occupé. Ainsi, un employé omettant de se soumettre à cette politique est passible de mesures administratives et/ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Enfin, un employé qui effectue une plainte de mauvaise foi pourra être passible des mêmes mesures administratives et/ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

