

Politique sur le harcèlement psychologique ou sexuel

PA-DA-19-002



Société du parc Jean-Drapeau

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
1. BUT	3
2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	3
3. CHAMP D'APPLICATION.....	3
4. DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	3
4.1 Les 5 éléments que constitue le harcèlement psychologique	3
5. PLAINTES FRIVOLES	4
6. EXEMPLES DE CE QUI NE CONSTITUE PAS DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	4
a) L'exercice des droits de gérance.....	4
b) Les rapports sociaux difficiles.....	5
c) Les situations conflictuelles.....	5
8. ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR	6
9. L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYÉ	6
10. LE DÉLAI POUR DÉPOSER UNE PLAINTES.....	6
11. DÉPÔT ET TRAITEMENT D'UNE PLAINTES.....	6
12. COMPOSITION DU COMITÉ DE GESTION DE PLAINTES	6
13. RÔLES ET RESPONSABILITÉ	7
14. PROCESSUS	7
15. PROCESSUS DÉCISIONNEL	8
16. EXEMPLES DES MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	8
17. AUTRES RECOURS	8

1. BUT

La présente a pour but de préciser la politique, les directives et les procédés relatifs au harcèlement psychologique ou sexuel.

2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement et un milieu où tous les employés sont traités avec dignité et respect;
- Prévenir les situations de harcèlement et y mettre un terme rapidement lorsqu'elles surviennent;
- Établir un mécanisme de traitement des plaintes en cette matière.

3. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel de la Société du parc Jean-Drapeau, y compris les employés-cadres, les employés permanents et ainsi que les employés occasionnels et auxiliaires.

Elle s'applique aux relations entre supérieurs et subalternes et aux relations entre salariés de même niveau hiérarchique.

Elle s'applique au harcèlement en milieu de travail et lors d'activités reliées au travail.

4. DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Suivant l'article 81.18. L.N.T, on entend par « harcèlement psychologique » : 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 si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la loi sur les Normes du travail, inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement discriminatoire fondée sur l'un ou l'autre des comportements énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, conviction politique, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

4.1 Les 5 éléments que constitue le harcèlement psychologique ou sexuel



- **La conduite vexatoire** est 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.
- **Le caractère répétitif des comportements** signifie que la situation doit faire l'objet d'une analyse globale afin de conclure si l'accumulation de gestes et comportements constitue, isolément ou dans l'ensemble, du harcèlement psychologique;
- **Le caractère hostile ou non désiré** signifie que le comportement n'a pas été recherché, voulu ou souhaité, ni explicitement ni implicitement;
- **L'atteinte à la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique du salarié** doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, affectent de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime;
- **Le milieu de travail néfaste** est un milieu nuisible, malsain, dommageable pour le salarié. Il ne permet pas la réalisation des objectifs liés au contrat de travail de façon saine.

Selon les enseignements de la jurisprudence, la partie qui entend démontrer qu'elle subit du harcèlement psychologique devra démontrer que la situation dénoncée satisfait l'ensemble de ces cinq critères.

Le caractère répétitif des comportements constituera souvent un élément crucial dans l'analyse du harcèlement psychologique. Ainsi, certains comportements, en apparence anodins, si on les analyse individuellement, pourraient constituer du harcèlement en raison de leur répétition dans le temps, à condition bien sûr que les autres critères soient rencontrés.

La L.N.T. prévoit également qu'une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique. Il faudra alors être en mesure de démontrer qu'une seule conduite avait une gravité telle, qu'elle a porté atteinte à la dignité du salarié et qu'elle a entraîné un milieu de travail néfaste.

5. PLAINTÉ FRIVOLE

Ne constitue pas du harcèlement l'exercice légitime du droit de gérance notamment la répartition de la charge de travail, l'évaluation de rendement, la prise de mesures disciplinaires.

Lorsqu'une plainte est jugée abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, la personne plaignante s'expose alors à des mesures disciplinaires ou administratives.

6. EXEMPLE DE CE QUI NE CONSTITUE PAS DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

À cet égard, il est possible d'identifier certaines situations types que les tribunaux ont refusé d'associer à du harcèlement psychologique.

a) L'exercice des droits de gérance

Les dispositions en matière de harcèlement psychologique n'ont pas pour effet d'annihiler les droits de direction de l'employeur ni d'écarter le lien de subordination et les obligations en découlant pour le salarié.

Ainsi, les décisions de l'employeur concernant les exigences de l'emploi, le rendement, l'organisation du travail ou encore la discipline, ne pourront normalement faire l'objet d'une plainte de harcèlement psychologique, et ce, à moins qu'il ne soit démontré que ces

décisions étaient abusives et non fondées, au point de rencontrer les critères de la définition législative du harcèlement psychologique.

Les droits de direction de l'employeur découlent, entre autres, du lien de subordination du salarié (2085 et 2088 *Code civil du Québec*) selon lequel celui-ci s'engage à exécuter sa prestation de travail conformément aux directives et exigences de l'employeur.

Le contrôle et la sanction du mauvais rendement au travail, d'un absentéisme élevé ou du non-respect des règles de l'entreprise constituent généralement le simple exercice des droits de direction.

b) Les rapports sociaux difficiles

Les tribunaux ont reconnu que les situations difficiles, le manque de civilité et les inconduites passagères et ponctuelles qui ne répondent pas aux critères de l'article 81.18 L.N.T. ne constituent pas du harcèlement psychologique.

Le rôle de la loi n'est pas de réprimer le mauvais goût, mais seulement les conduites socialement intolérables.

Ainsi, l'exaspération ou les manifestations d'impatience, face à l'attitude ou la prestation de travail inadéquate du salarié, ne constituent pas nécessairement du harcèlement psychologique.

c) Les situations conflictuelles

Les conflits sont inhérents aux relations du travail et ils ne doivent pas être confondus avec le harcèlement psychologique.

À cet égard, un tribunal précisait: « *Dans une situation conflictuelle, la conduite des deux parties en litige est centrée sur l'objet même du litige à résoudre, tandis que dans une situation de harcèlement, la conduite de l'une des parties est centrée sur l'autre, de manière répétitive et hostile, et met en cause sa dignité ou son intégrité* ».

En somme, un milieu de travail peut générer du stress, des conflits, des inconvénients, de l'insatisfaction et des bouleversements, sans qu'il en découle nécessairement une conduite vexatoire ou du harcèlement psychologique.

7. LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LES MÉDIAS SOCIAUX

Contenu de l'utilisation d'un ordinateur ou de l'Internet dans le cadre de leur travail, notre Société s'engage à prévenir la « cyberintimidation », qui est l'utilisation du réseau Internet (web ou courrier électronique) pour harceler, menacer ou embarrasser quelqu'un de façon malicieuse et répétitive. Ce type harcèlement se manifeste sur diverses formes :

- Transmission de courriels non sollicités et/ou menaçants;
- Incitation de tierces personnes à transmettre à la victime des courriels non sollicités et/ou menaçants ou à surcharger cette dernière par un très grand nombre de messages électroniques;
- Transmission de virus par courrier électronique (sabotage électronique);
- Diffusion de rumeurs;
- Transmission de commentaires diffamatoires au sujet de la victime dans des groupes de débat public;
- Transmission de messages négatifs directement à la victime;
- Utilisation en ligne de l'identité de la personne pour transmettre un message controversé, offensant ou injurieux qui suscitera chez de tierces personnes une réponse négative à la victime ou une réaction défavorable à son égard;
- Harcèlement de la victime pendant une discussion en direct;

- Enregistrement de messages abusifs dans la rubrique des commentaires d'un site Web;
- Transmission à la victime de documents pornographiques ou autres matériels graphiques à caractère offensant;
- Création d'une page Web décrivant la victime de façon négative.

8. ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

La Société du parc Jean-Drapeau veut maintenir un climat de travail exempt de tout harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne dans ses relations de travail.

La Société s'engage à prendre les moyens raisonnables afin d'éviter toute forme de harcèlement. À cet effet, la Société du parc Jean-Drapeau est autorisée à prendre toutes les mesures administratives ou disciplinaires requises, pouvant aller jusqu'au congédiement.

La Société s'engage à mettre à la disposition des membres de son personnel un mécanisme interne d'aide et de secours. Elle s'engage également à traiter avec diligence et discrétion toute plainte pour harcèlement, conformément à la procédure.

9. L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYÉ

- 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;
- Discuter avec son supérieur immédiat de toutes situations donnant l'apparence qu'il est victime de harcèlement psychologique ou sexuel;
- Déposer une plainte formelle lorsqu'il juge être victime de harcèlement psychologique ou sexuel;
- Collaborer à l'enquête;
- La Société reconnaît aux personnes impliquées dans une plainte pour harcèlement le droit d'être accompagnée par une personne de leur choix dans toutes les étapes du processus.

10. LE DÉLAI POUR DÉPOSER UNE PLAINTÉ

La plainte de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans suivant la dernière conduite qui constituerait du harcèlement (art. 123.7 L.N.T.).

11. DÉPÔT ET TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ

La Société désigne le service des ressources humaines à titre d'entité habile à intervenir en matière de harcèlement. Le comité de direction de la Société peut également mandater un comité dans le cadre du traitement des plaintes.

12. COMPOSITION DU COMITÉ DE GESTION DE PLAINTÉ

Ce comité, s'il y a lieu, identifié par la Société pour le traitement de la plainte doit être composé d'au moins un professionnel en gestion des ressources humaines ou en droit.



13. RÔLES ET RESPONSABILITÉ

Le service des ressources humaines a le mandat de :

- Recevoir des plaintes;
- Durant le processus d'enquête, de prendre des mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement et/ou la discrimination en collaboration avec la direction;
- Créer un climat de confiance et accueillir la personne plaignante;
- Agir de façon impartiale, avec diligence et dans la plus grande discrétion;
- Aider et informer la personne plaignante de ses droits et des différents recours possibles;
- Aider la personne plaignante à mettre par écrit sa version des faits;
- Évaluer avec la personne plaignante la meilleure façon de régulariser la situation;
- Assurer un suivi auprès de la personne plaignante, tant durant l'enquête que suivant les correctifs qui pourront avoir été mis en place par le comité.

14. PROCESSUS

Toute personne qui se considère victime de harcèlement et/ou de discrimination peut communiquer avec l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- Son supérieur immédiat;
- Un membre de la direction;
- Un membre du service des ressources humaines;

Si la personne choisit d'adresser sa plainte à son supérieur immédiat ou à un membre de la direction, il revient à ce dernier la responsabilité référer le dossier au service des ressources humaines. Le service des ressources humaines pourra alors rencontrer la personne plaignante.

Sauf s'il existe un risque sérieux et direct mettant en péril la santé, la sécurité de la personne plaignante, celle de sa famille ou d'autres personnes ou sauf s'il s'agit d'une infraction criminelle, la personne présumée harcelante sera informée de la plainte déposée contre elle et sera interrogée à ce sujet. À la suite de cette communication, une rencontre aura lieu avec la ou les personnes responsable(s) du traitement de la plainte.

Toute plainte doit être formulée par écrit, à la personne désignée, être datée et signée par la personne qui se croit victime de harcèlement. (**Annexe A formulaire de plainte**).

La plainte doit comporter une description détaillée de la situation reprochée avec une identification de la ou des personnes faisant l'objet de la plainte. Une liste des témoins doit être incluse, le cas échéant.

La personne qui se croit victime de harcèlement peut s'adresser à la personne désignée ou à une personne-ressource de son choix afin d'obtenir l'information, le soutien et l'assistance nécessaire.

La personne désignée informe la ou les personnes visées par la plainte ainsi que leur(s) supérieur(s) hiérarchique, le cas échéant.

Une enquête doit être tenue afin de permettre l'évaluation de la situation reprochée.

Le service des ressources humaines peut mener l'enquête lui-même, nommer un enquêteur externe ou s'adjoindre une personne-ressource externe pour l'assister et la conseiller dans le processus de traitement et d'évaluation de la plainte.

La personne qui se croit victime de harcèlement et la ou les personnes visées par la situation seront rencontrées dans le cadre de l'enquête, ainsi que toute personne dont le témoignage pourrait être utile.

L'enquête sera menée de façon diligente, avec discrétion, et toute personne mêlée à une telle enquête devra faire preuve d'une grande discrétion.

Pendant la durée de l'enquête, la Société peut prendre des mesures préventives temporaires, en vue de protéger la victime présumée de harcèlement, telles que le retrait du milieu de travail, le changement d'affectation, ou toutes autres mesures jugées nécessaires.

À tout moment, la personne désignée peut tenter une conciliation et proposer une solution à la situation de harcèlement

S'il y a conflit d'intérêt, réel ou apparent, avec la personne désignée, le dossier est automatiquement référé à la direction générale qui aura distribution des pouvoirs ci-dessus mentionnés.

15. PROCESSUS DÉCISIONNEL

- Si une plainte s'avère fondée, les mesures correctives appropriées seront adoptées;
- Les mesures correctives peuvent être administratives ou disciplinaires;
- La décision finale est transmise avec diligence aux parties impliquées.

16. EXEMPLES DES MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

- Réaffectation d'une personne impliquée;
- Imposition d'une mesure disciplinaire visant à sanctionner la personne qui harcèle;
- Le congédiement dans les cas plus sérieux.

17. AUTRES RECOURS

Le mécanisme prévu à la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher ou de remplacer les recours qu'une personne victime de harcèlement peut posséder tant en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne que de la Loi sur les normes du travail, que du processus de dépôt de grief prévu aux conventions collectives ou de toute autre loi.

Adoptée par le conseil d'administration de la Société du parc des Îles le 14 décembre 2004.

Révisée et approuvée par le conseil d'administration de la Société du parc Jean-Drapeau le 18 décembre 2014.

Révisée et approuvée par le conseil d'administration le 7 février 2019.

ANNEXE A

FORMULAIRE DE PLAINTE

1- PLAIGNANT

Nom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Direction : _____

Nom du superviseur(e) immédiat(e) : _____

Statut d'emploi :

Permanent

Auxiliaire

Occasionnel

Contractuel

Groupe :

Cols bleus

Cols blancs

Cadres annuels

Cadres auxiliaire

IATSE

2- PLAINTE

La plainte est-elle portée :

Par la personne elle-même

Pour dénoncer une situation

Autres :

2.1 INTIMÉ(E) – PRÉSUMÉ HARCELEUR(SE)

Nom : _____

Titre : _____

Lieu de travail même que le / la plaignant(e)

Autres : _____

Téléphone : _____

Statut de l'intimé(e) dans le lieu de travail :

Collègue

Superviseur(e)

Gestionnaire

Employé(e) contractuel(le) (non-syndiqué(e))

Autre : _____

Savez-vous si la personne est syndiquée?

Non Oui Si, oui:

Membre de quel syndicat? : _____

Est-ce que l'intimé(e) a un lien de supervision avec le / la plaignant(e)?

Non oui Si oui, précisez : _____

2.2 LES FAITS

Identifiez le ou les type(s) de harcèlement vécu(s) :

- Personnel (incluant l'abus de pouvoir), précisez :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Discriminatoire | <input type="checkbox"/> Déficience physique/mentale |
| <input type="checkbox"/> Sexe (y compris grossesse et accouchement) | <input type="checkbox"/> Religion ou croyances |
| <input type="checkbox"/> Origine nationale ou ethnique (langue, couleur, race); | <input type="checkbox"/> État matrimonial |
| <input type="checkbox"/> Situation famille | <input type="checkbox"/> Âge |
| <input type="checkbox"/> État de personne graciée | <input type="checkbox"/> Orientation sexuelle |

Autre : _____

Identifiez les formes de harcèlement:

- Non-verbal
- Verbal
- Physique
- Écrit (incluant les médias sociaux)
- Sexuel
- Autre(s), précisez :



Précisez les comportements ou les gestes qui sont offensants et qui sont cause d'embarras ou d'inconfort :

- Menaces
- Allusions à connotation sexuelle
- Remarques, insultes
- Demandes de faveurs sexuelles
- Blagues de mauvais goût (de vive voix ou par geste)
- Contact physique inutile
- Regards concupiscents
- Exposition d'images, graffitis, courrier électronique, etc.
- Autre :

S'il y a eu menaces, quelle était la nature de ces menaces?

- Cessation d'emploi (renvoi)
- Rétrogradation
- Suspension
- Mesures disciplinaires
- Représailles
- Autres, précisez :



Conditions de travail, précisez :

Autre, précisez:

Comment ces menaces ont-elles été transmises?

- Par geste
- Verbalement
- Par écrit (incluant les médias sociaux)
- S'il y a eu des promesses, quelles en étaient la nature?
- Promotion
- Salaire
- Cadeaux
- Conditions de travail
- Autre(s) précisez :



3. MESURES CORRECTRICES ATTENDUES

Nom en lettres moulées : _____

Signature du plaignant ou lanceur d'alerte : _____

Date : _____