

Maison populaire de Joliette



POLITIQUE CONCERNANT LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Adoptée lors du conseil d'administration du 24 octobre 2014

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	Principes	3
Article 2	Objectifs de la politique.....	3
Article 3	Champs d'application	3
Article 4	Définition	3
Article 5	Engagements de la Maison populaire de Joliette	4
Article 6	Rôle du conseil d'administration	4
Article 7	Engagements du ou de la travailleurEUSE	5
Article 8	Moyens de prévention du harcèlement psychologique.....	5
Article 9	Mécanismes de traitement des problèmes de harcèlement psychologique	5
Article 10	Autre recours.....	7
Article 11	Le harcèlement envers d'autres personnes non salariées	7
Article 12	Révision de la politique	7

Article 1 Principes

Le harcèlement psychologique au travail constitue une violation des droits du ou de la travailleurEUSE quelque soit son statut. En conséquence, la *Maison populaire de Joliette* s'engage envers l'ensemble des personnes salariées à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser le cas échéant, toute forme de harcèlement psychologique.

Article 2 Objectifs de la politique

- Contribuer à la sensibilisation et à l'information du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement psychologique;
- Maintenir un climat de travail exempt de harcèlement propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- Fournir un soutien nécessaire aux personnes victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de suivis en matière de harcèlement.

Article 3 Champs d'application

La politique s'applique à toutes les personnes à l'emploi de l'organisme. Le harcèlement peut venir de l'intérieur de l'équipe de travail, peu importe le niveau hiérarchique organisationnel. Il peut aussi être exercé par des personnes extérieures à l'équipe de travail (administrateurTRICEs, membres, participantEs, etc.) ou par des personnes qui sont externes à l'organisme (par exemple des fournisseurs).

Article 4 Définition

La définition du harcèlement psychologique retenue au Québec et inscrite, par le législateur, à la *Loi sur les normes du travail* est la suivante :

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 ou de la salariéE et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Par ailleurs une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le ou la salariéE.

La définition de la *Loi sur les normes du travail* inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, 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.

Article 5 Engagements de la Maison populaire de Joliette

La *Maison populaire de Joliette* s'engage à:

- Offrir un milieu exempt de harcèlement psychologique et à promouvoir un milieu de travail harmonieux;
- Promouvoir le respect entre les individus;
- Sauvegarder la dignité et à protéger l'intégrité physique et psychologique de l'équipe de travail;
- Ne tolérer aucune forme de harcèlement psychologique et protéger toutE travailleurEUSE victime de harcèlement psychologique par un mécanisme interne d'aide et de suivis;
- Ce que le ou la travailleurEUSE victime de harcèlement psychologique ne subisse en aucun cas de préjudice ou ne soit l'objet de représailles;
- Ne pas divulguer les noms des personnes impliquées dans un problème de harcèlement psychologique, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.

Article 6 Rôle du conseil d'administration

Le conseil d'administration de la *Maison populaire de Joliette* à titre d'employeur est responsable:

- de la prévention concernant le harcèlement psychologique;
- de la mise en place et du respect des mécanismes de recours et d'enquête prévus à la présente politique;
- le cas échéant, de l'adoption des mesures permettant de faire cesser le harcèlement psychologique, de supporter la victime, de sanctionner la personne qui harcèle et de rétablir un sain climat de travail à la *Maison populaire de Joliette*.

Article 7 Engagements du ou de la travailleurEUSE

Le ou la travailleurEUSE s'engage à:

- contribuer par sa conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- respecter les personnes avec qui elle interagit dans le cadre de son travail;
- participer aux mécanismes mis en place par le conseil d'administration pour prévenir le harcèlement psychologique;
- réfléchir avant de déposer une plainte qui pourrait être sans fondement ou déraisonnable.

Article 8 Moyens de prévention du harcèlement psychologique

- 8.1 Chaque nouveau ou nouvelle travailleurEUSE et nouveau membre au conseil d'administration reçoit un exemplaire de la présente politique.
- 8.2 Annuellement, l'équipe de travail, accompagnée par unE administrateurTRICE mandatéE par le conseil d'administration, procède à l'évaluation des facteurs de risques à l'aide de la grille préparée à cet effet. Ce comité propose par la suite au conseil d'administration des mesures afin de conserver le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
- 8.3 Dans le cadre de ses pratiques et de ses politiques de gestion des ressources humaines, le conseil d'administration maintient des mesures équitables et exemptes de discrimination.

Article 9 Mécanismes de traitement des problèmes de harcèlement psychologique

- 9.1 Chaque année, dans une rencontre subséquente à l'assemblée générale annuelle, le conseil d'administration procède à la nomination d'un comité formé de trois personnes dont le ou la coordonnateurTRICE et unE administrateurTRICE. La troisième personne peut être unE autre travailleurEUSE. Il nomme aussi deux substituts, l'unE au sein du conseil d'administration et l'autre à l'intérieur de l'équipe de travail, au cas où l'unE ou l'autre des membres du comité soit concernéE par le problème de harcèlement psychologique.
- 9.2 Le ou la travailleurEUSE qui se croit victime de harcèlement psychologique doit avertir le plus rapidement possible unE des

membres du comité (autre que les substituts). Idéalement dès qu'il ou elle identifie le problème ou dès qu'il ou elle s'en sent capable.

9.3 À l'intérieur d'une période maximale de deux (2) semaines, le comité doit:

- Rencontrer la victime avec une autre personne de son choix, si celle-ci souhaite être accompagnée;
- Se donner un plan de travail : rencontre avec les personnes concernées, identification et rencontre avec les témoins potentiels, mesures temporaires à mettre en place, partage des tâches dans le comité, calendrier, etc.;
- Rencontrer la personne qui a posé des actions pouvant être considérées comme du harcèlement psychologique avec une autre personne de son choix, si celle-ci souhaite être accompagnée;
- Réaliser une enquête, s'il y a lieu.

Le comité peut s'adjoindre une personne-ressource de l'extérieur si les membres du comité ou le conseil d'administration le juge nécessaire. Cette personne doit être choisie en fonction de ses capacités à aider la *Maison populaire de Joliette* et de sa neutralité vis-à-vis des personnes concernées.

9.4 Le comité pose un diagnostic sur le problème. Il peut s'agir d'un cas de harcèlement psychologique ou d'un problème d'une autre nature. Dans tous les cas, le comité élabore un plan de suivis pour adoption par le conseil d'administration.

9.5 S'il le juge opportun, le comité peut faire part des éléments du plan de suivis aux personnes concernées. Dans tous les cas, cette présentation doit se faire après l'adoption du plan par le conseil d'administration.

9.6 Ce plan doit tenir compte des éléments suivants :

- Mettre fin au harcèlement psychologique;
- Prendre soin de la victime;
- Sanctionner, s'il y a lieu, la personne qui a posé des actions de harcèlement psychologique;
- Rétablir un climat de travail harmonieux au sein de l'équipe.

9.7 Si le comité décide de faire appel à unE médiateurTRICE, celui-ci devra choisir la bonne personne pour réaliser cette démarche avec respect et neutralité.

Article 10 Autre recours

- 10.1 Peu importe la décision du comité et du conseil d'administration, le ou la travailleurEUSE qui se croit victime de harcèlement psychologique pourra déposer une plainte à la *Commission des normes du travail* dans les 90 jours qui suivent la dernière manifestation de cette conduite. La *Maison populaire de Joliette* sera ouverte à faire part de ses démarches au cours de l'enquête de la *Commission (CNT)*.
- 10.2 Advenant le cas où le ou la travailleurEUSE porte plainte à la *CNT* sans en aviser l'organisme, le conseil d'administration demandera au comité, mentionné à l'article 9.1, de réaliser une cueillette d'informations. Au cours de l'enquête de la *CNT*, le conseil d'administration sera ouvert à transmettre les informations qu'il aura recueillies.

Article 11 Le harcèlement envers d'autres personnes non salariées

Il est possible qu'une autre personne que les travailleurEUSEs se sente victime de harcèlement psychologique. Il peut s'agir d'unE membre du conseil d'administration, d'unE participantE, etc. Dans ce cas, même si la *Loi sur les normes du travail* ne prévoit pas de protection pour ces personnes, la *Maison populaire de Joliette*, souhaitant offrir un milieu exempt de harcèlement psychologique, traitera les plaintes reçues avec les mêmes mécanismes ou d'autres qui seront jugés davantage pertinents par le conseil d'administration.

Article 12 Révision de la politique

La politique concernant le harcèlement au travail sera révisée à tous les 3 ans. La nouvelle entente convenue entre le conseil d'administration et les travailleurEUSEs fera l'objet d'une résolution du conseil d'administration.