

Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Contexte :

La Loi sur les normes du travail comporte des dispositions sur le harcèlement psychologique ou sexuel au travail qui protègent la majorité des personnes salariées québécoises. Elle oblige les employeurs à se donner des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et pour intervenir afin d'y mettre fin lorsqu'une situation est portée à leur connaissance. Le Code criminel réprime également toute agression physique et sexuelle.

Conformément à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, le Groupe Promo-Santé Laval reconnaît que toute personne a le droit de vivre et de travailler sans faire l'objet de discrimination et entend à fournir à son personnel, ses partenaires, ses utilisateurs et ses membres un milieu de travail sûr, où chacun est respecté.

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Groupe Promo-Santé Laval à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une situation est signalée à l'employeur.

Portée de la politique :

La présente politique s'applique à l'ensemble de l'organisme et à tous les niveaux hiérarchiques, 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 leurs fonctions (réunions, formations, déplacements, locaux des partenaires, etc.) ;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Énoncé de la politique :

Le Groupe Promo-Santé Laval ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, que ce soit :

- par des gestionnaires, incluant les administrateurs, envers des personnes salariées ;
- entre des collègues ;

- par des personnes salariées envers leurs supérieurs ;
- de la part ou envers toute personne qui lui est associée : représentant, client, bénévole, fournisseur, visiteur ou autre.

Reconnaître le harcèlement :

Selon la Loi sur les normes du travail, le harcèlement consiste en tout comportement hostile ou non désiré portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement peut se manifester par des paroles, des actes ou des gestes répétés. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Voici quelques exemples de comportement pouvant être liés à du harcèlement :

- des remarques, des plaisanteries, des insinuations ou des propos déplacés sur la tenue vestimentaire d'une personne, son corps, sa race, son origine nationale ou ethnique, sa couleur, sa religion, son âge, son sexe, sa situation de famille ou son état matrimonial, une déficience physique ou mentale, son orientation sexuelle ou une autre caractéristique personnelle ;
- des observations sexuelles importunes, des invitations, des demandes (y compris des contacts persistants et non sollicités après la fin d'une relation) ;
- des propos, des gestes ou l'utilisation de documents de nature sexuelle explicite, sexistes, racistes ou autrement offensants, dénigrants ou humiliants ;
- des insultes ou des menaces, proférées verbalement ou par écrit ;
- des farces susceptibles d'embarrasser, d'intimider ou d'insulter une personne ;
- des regards suggestifs ou d'autres gestes offensants ;
- des contacts physiques importuns : attouchements, caresses, coups ;
- un abus de pouvoir qui nuit au rendement d'une personne ou menace sa carrière.

Le comportement irrespectueux appelé harcèlement « personnel » est également visé par la présente politique. Il consiste lui aussi en des comportements importuns qui ont pour effet de rabaisser ou d'embarrasser un employé, mais qui ne sont pas fondés sur un des motifs de distinction illicites énoncés ci-dessus.

Obligations des différentes parties :

Obligations de l'organisme

En tant qu'employeur, le Groupe Promo-Santé Laval a l'obligation de prévenir ou de faire cesser le harcèlement au travail tel qu'il est défini par la Loi sur les normes de travail lorsqu'il est informé d'une situation portant atteinte à une ou des personnes travaillant au sein de l'organisme. Il se doit de promouvoir le respect entre les administrateurs, les employés et toute personne avec qui ils interagissent.

Obligations des administrateurs

Il incombe à chaque administrateur de favoriser l'existence d'un milieu de travail sûr, exempt de harcèlement. Les administrateurs doivent donner l'exemple en ce qui a trait aux comportements en milieu de travail et doivent réagir aux situations de harcèlement dès qu'ils en prennent connaissance, qu'une plainte soit déposée ou non.

Obligations des employés

Tous les employés ont l'obligation de faire preuve de respect les uns envers les autres et de réagir lorsqu'ils sont victimes ou témoins de harcèlement. Il incombe à tous les employés de signaler les cas de harcèlement à la personne au poste de direction générale ou qui occupe la présidence du conseil d'administration. Tous les employés sont tenus à la confidentialité quant aux plaintes de harcèlement.

Déclaration de l'engagement du Groupe Promo-Santé Laval :

Le Groupe Promo-Santé Laval s'engage à prendre des moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
 - veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes ;
 - faisant la promotion du respect entre les individus.

Traitement des plaintes et des signalements :

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir 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 devra 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 salariée devrait signaler la situation à la personne au poste de direction générale ou qui assume la présidence du conseil d'administration afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. Les personnes responsables désignées par l'employeur sont les suivantes :

Direction générale du Groupe Promo-Santé Laval
210-3235, Boul. St-Martin Est, 450-664-1917 poste 401
info@gpslaval.com

Présidence du Groupe Promo-Santé Laval
210-3235, Boul. St-Martin Est
capromosantelaval@gpslaval.com

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une ou aux deux personnes mentionnées ci-dessus.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Mécanismes d'intervention

Le Groupe Promo-Santé Laval s'engage à prendre au sérieux tous les incidents relevant du harcèlement et à donner suite à toutes les plaintes de manière rapide, confidentielle et équitable. Plus précisément :

- les plaintes seront prises en charge le plus tôt possible, dans le mois qui suit leur dépôt ;
- les renseignements relatifs à la plainte ou du signalement seront traités de façon confidentielle et toutes les personnes concernées seront traitées avec humanité, équité et objectivité ;
- une rencontre sera offerte aux personnes concernées, avec leur accord, en vue de régler la situation ;
- une enquête sera menée au besoin et les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si la démarche ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans ;
- des mesures raisonnables seront prises pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées. Ces mesures tiendront compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier de la personne qui les a posés et pourraient aller jusqu'au congédiement.

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

Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, contre une personne qui a déposé une plainte ou un signalement sera lui-même considéré coupable de harcèlement et se verra infliger une sanction.

Autres dispositions :

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne au www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST. Si le harcèlement comprend des voies de fait ou des agressions sexuelles, qui sont des infractions criminelles, l'employé doit communiquer avec la police.

Prédominance de la loi sur cette politique

Cette politique se veut un outil de connaissance et de réflexion. Il est nécessaire de toujours prioriser les textes de loi à cette politique compte tenu des mises à jour possibles à n'importe quel moment. Le Groupe Promo-Santé Laval espère cependant que cette politique est égale ou va au-delà de la loi pour prévenir et enrayer le harcèlement au travail.



Signature de l'employeur

Entrée en vigueur de la politique le 20 décembre 2019