

**politique en matière de harcèlement**

**psychologique ou sexuel**

**au travail et de traitement des plaintes**

****

**La Maison des Jeunes de St-Rémi inc.**

**L’Adomissile.**

**100 de la Gare, St-Rémi, P.Q.**

**J0L 2L0**

**2019**



Édition produite par :

**Le Regroupement des maisons des jeunes du Québec** (RMJQ)

Rédaction : Mélanie Ouellet, Mdj La Sarre

Révision : Nicholas Legault, Stephan Cyr, Sabrina Fortin, Claudie Lacelle, Mélanie Barbeau

Édition pour la Maison des Jeunes de St-Rémi : Anne Beaudette, Michaël Tremblay-Caron, Sylvain Rémillard et Maude Major-Houde.

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Tous droits réservés. La reproduction, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion de ce document, même partielles, sont interdites sans l'autorisation préalable du RMJQ. Cependant, la reproduction partielle ou complète de ce document à des fins personnelles et non commerciales est permise, uniquement sur le territoire québécois et à condition d'en mentionner la source.

Regroupement des maisons des jeunes du Québec, 2019

***Crédit :***

CNESST - <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx>

**MISE EN CONTEXTE**

**Nouvelle obligation: adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes**

Tout employeur devra avoir adopté une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes au 1er janvier 2019. Par le passé, cette pratique était déjà recommandée puisqu’elle permettait à l’employeur de démontrer le respect de son obligation de prévention du harcèlement.

**Modification du délai pour déposer une plainte pour harcèlement**

Une personne qui se croit victime de harcèlement a maintenant 2 ans depuis la dernière manifestation de harcèlement pour déposer une plainte à la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou pour déposer un grief suivant une convention collective.

Les gestionnaires responsables de l’application des politiques de harcèlement doivent donc :

* veiller à ce que chaque incident allégué (bien que non sanctionné ou autrement retenu) soit documenté de façon à leur permettre de répondre de façon adéquate à une plainte déposée plusieurs mois après les faits;
* mettre en place un processus organisé permettant la constitution et la conservation de dossiers relatifs aux circonstances et aux réponses apportées à des allégations de conduites jugées inacceptables en milieu de travail étant donné que ces conduites pourraient être cumulées et invoquées plus tard comme pouvant constituer du harcèlement au travail.

**Pour en savoir plus :**

https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html

* + 1. **OBJECTIFS**

La présente politique a pour objectif d’affirmer l’engagement de la Maison des Jeunes de St-Rémi inc à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d’intervention qui sont appliqués dans le milieu de travail lorsqu’une plainte pour harcèlement est déposée ou qu’une situation de harcèlement est signalée à l’employeur ou à son représentant.

**2) PORTÉE**

La présente politique s’applique à l’ensemble du personnel de votre 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 leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l’employeur);
* les communications par tout moyen, technologique ou autre.

**3) DÉFINITION**

La Loi sur les normes du travail définit 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 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. » [[1]](#footnote-1)

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne. [[2]](#footnote-2)*

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.).

**4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE**

*La Maison des Jeunes de St-Rémi inc* ne tolère ni n’admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

* par des gestionnaires envers des personnes salariées;
* entre des collègues;
* par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
* de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, membre, bénévole, fournisseur, visiteur ou autre.

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

*La Maison des Jeunes* s’engage à prendre les 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;
* **diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l’ensemble de son personnel, par la pose d’affiches de sensibilisation dans nos locaux, faire signer cette politique par tous les employés et les bénévoles, inclure ce document et les autres éléments en lien avec la politique d’harcèlement dans le coffre à outils des animateurs, inclure un paragraphe à cet effet dans nos conditions de travail, mettre à la disposition des employés/bénévoles/usagés un formulaire de plainte en le mettant sur notre site Internet et en version papier dans nos locaux ainsi que la procédure si rattachant.**
* 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,
    - ***que la direction tienne un dossier compilant les plaintes, prendre des mesures de sanctions si nécessaire envers les personnes fautives.***

**5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL**

Il appartient à tout le personnel d’adopter un comportement favorisant le maintien d’un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

**6) 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 devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu’elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

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. Les personnes responsables désignées[[3]](#footnote-3) par l’employeur sont les suivantes :

*Sylvain Rémillard, Directeur de la Maison des Jeunes de St-Rémi, 450-454-6657.*

*Andrée-Anne Primeau, animatrice à la Maison des Jeunes de St-Rémi, 450-454-6657*

*Les deux personnes mandatés pourront référer au président(e) de l’organisme si nécessaire.*

La personne qui est témoin d’une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l’une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

**7) PRINCIPES D’INTERVENTION**

*La Maison des Jeunes de St-Rémi inc* s’engage à :

* prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
* 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;
* 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;
* offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
* 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;
* prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l’objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

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

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

**Les employés signant cette section stipulent avoir lu la politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel de la Maison des Jeunes de St-Rémi inc et de s’y conformer :**

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

**Les employés signant cette section stipulent avoir lu la politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel de la Maison des Jeunes de St-Rémi inc et de s’y confirmer :**

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

Signature de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nom de l’employé : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*La Maison des Jeunes de St-Rémi*

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 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.

**Annexe 1 – 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.

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 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.

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**

* lntimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
* Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l’égard d’une personne ou de son travail;
* Violence verbale;
* Dénigrement.

**Comportements pouvant être liés à du 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.

# Voici quelques exemples plus démonstratif extrait du site : <http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/10.-le-harcelement-psychologique-au-travail.html>

Des normes inscrites dans la Loi sur les normes du travail (LNT) protègent le droit des travailleuses et des travailleurs à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (ci-après nommé harcèlement). Ces normes s’appliquent à toutes les personnes salariées, syndiquées ou non, ainsi qu’à certaines catégories d’emploi normalement exclues de la LNT, comme les cadres supérieurs et les travailleuses et travailleurs de la construction. Le harcèlement peut provenir autant d’un supérieur hiérarchique que d’un collègue ou d’un tiers (client, fournisseur, usager, visiteur, etc.). Ces dispositions établissent également:

* la définition du harcèlement psychologique;
* les obligations des employeurs;
* une procédure de recours à la disposition des victimes ;
* les réparations prévues par le recours.

## 10.1 LES SITUATIONS DONNANT DROIT AU RECOURS

### ****Ce qui constitue du harcèlement psychologique****

La Loi sur les normes du travail définit ainsi le harcèlement (art. 81.18) :

« Pour l’application de la présente loi, 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. »

Les éléments de cette définition sont généralement regroupés sous quatre critères qui doivent être présents pour que le harcèlement psychologique soit reconnu :

a) une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité,  
b) un caractère hostile ou non désiré ;  
c) une atteinte à la dignité ou à l’intégrité physique ou psychologique ;  
d) un milieu de travail néfaste.

Examinons en détail chacun de ces éléments.

**a) Une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité**

Le premier élément de cette définition est la conduite vexatoire. Qu’est-ce donc qu’une conduite vexatoire?

C’est le fait d’abuser de quelqu’un, de maltraiter une personne, de la blesser dans son amour-propre, de la traiter d’une manière humiliante ou offensante, de l’isoler ou de l’ignorer.

La loi précise que les gestes à caractère sexuel peuvent être considérés comme faisant partie des conduites vexatoires. Il peut s’agir de blagues sexistes, d’avances, de matériel pornographique, de remarques sur le physique, etc.

Cette conduite vexatoire doit se manifester par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés. On reconnaît par cette notion de répétition que des événements peuvent sembler insignifiants ou anodins lorsqu’ils sont considérés isolément, mais qu’ils constituent du harcèlement lorsqu’ils sont considérés dans leur ensemble. Le harcèlement est un processus très souvent constitué d’une succession d’attaques subtiles qui s’ajoutent les unes aux autres. C’est alors l’effet cumulatif qui est pris en compte (ex. : des taquineries qui indisposent une personne en particulier et qui, par leur répétition, finissent par la blesser).

La loi reconnaît toutefois qu’une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle produit un effet nocif continu sur la personne salariée. Dans ce cas, l’effet nocif doit durer un certain temps.

**b) Un caractère hostile ou non désiré**

Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes qui constituent la conduite vexatoire doivent être hostiles ou non désirés. Il n’est pas nécessaire de répondre aux deux critères : c’est l’un ou l’autre. Un comportement hostile est celui de quelqu’un qui se conduit de façon belliqueuse, défavorable ou menaçante. Quant au comportement non désiré, il est important d’exprimer clairement, verbalement ou par écrit son refus ou sa désapprobation face aux paroles, actes ou gestes (voir la [sous-section 10.4, « Conseils pratiques](http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/10.-le-harcelement-psychologique-au-travail.html#conseils-pratiques) »). Il est aussi utile de le faire car, dans certains cas, cela peut faire cesser le comportement reproché. Toutefois, cela ne veut pas dire que si vous ne l’avez pas fait, vous ne pourrez pas prouver que le comportement n’était pas désiré. Le refus peut parfois être implicite, faible, exprimé par le langage corporel ou une tolérance ennuyée (ex. : une personne timide exprime son désaccord de manière plus faible et implicite). Cependant, les faits reprochés devront pouvoir être objectivement perçus comme non désirables.

|  |
| --- |
| Attention ! Vous n’avez pas à prouver que la personne qui vous harcèle a l’intention de vous nuire ou de vous causer du tort. Ce qui importe, c’est l’impact qu’a la conduite vexatoire sur vous (voir c) et d)). |

**c) Une atteinte à la dignité ou à l’intégrité physique ou psychologique**

La travailleuse ou le travailleur doit aussi prouver que le harcèlement a porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychologique.   
L’atteinte à la dignité peut prendre la forme d’un manque de respect, d’une atteinte à l’estime de soi, à son amour-propre. Ce peut être aussi un traitement discriminatoire, l’isolement, la marginalisation, la dévalorisation.

La dignité renvoie aux dimensions fondamentales et intrinsèques de l’être humain. Le droit à la protection de sa dignité est un des droits fondamentaux inclus dans la Charte des droits et libertés de la personne. Il n’est pas nécessaire qu’il y ait des conséquences permanentes pour prouver qu’il y a eu atteinte à votre dignité ; ces conséquences peuvent être temporaires.

L’atteinte à l’intégrité psychologique ou physique doit laisser des marques ou avoir des conséquences qui dépassent un certain seuil, et occasionner un déséquilibre physique, psychologique ou émotif plus que passager, sans qu’il soit nécessaire que ce soit permanent. Elle doit avoir laissé des séquelles et la victime doit être affectée de manière un peu plus permanente (que pour l’atteinte à la dignité).

Encore une fois, vous n’avez pas à prouver une atteinte à l’intégrité physique ou psychologique si vous avez réussi à prouver une atteinte à la dignité ou vice versa. Si vous pouvez prouver les deux, c’est quand même mieux.

|  |
| --- |
| Attention ! En règle générale, il n’est pas essentiel de faire la preuve d’une atteinte à la santé, mais ce peut être indispensable dans certains cas, par exemple, si vous voulez réclamer des frais médicaux ou le paiement du salaire perdu pendant votre absence pour maladie. Ce faisant, vous pourriez toutefois réduire les pouvoirs du commissaire s’il estime probable que vous avez subi une lésion professionnelle (voir la [section 11.6 C, «](http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/11.-les-plaintes-a-la-commission-des-normes-du-travail.html#reclamation_csst)[Si le harcèlement vous rend malade](http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/11.-les-plaintes-a-la-commission-des-normes-du-travail.html#reclamations_csst) ». |

**d) Un milieu de travail néfaste.**

Le harcèlement psychologique doit entraîner, pour la personne salariée, un milieu de travail néfaste. Qu’est-ce qu’un milieu de travail néfaste? Il s’agit d’un milieu de travail nuisible, psychologiquement défavorable, dommageable ou qui crée du tort.

|  |
| --- |
| Attention ! Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement discriminatoire (voir le [chapitre III, « Les droits et libertés de la personne »](http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/iii-les-droits-et-libertes-de-la-personne.html)) sont considérés comme du harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail. Si vous subissez ce type de harcèlement, vous pouvez donc porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. Vous n’aurez pas à remplir les quatre critères de la même façon. Par exemple, vous n’aurez pas à démontrer que vous avez exprimé clairement votre refus dans un cas de harcèlement sexuel. Informez-vous auprès d’un organisme spécialisé en droits et libertés de la personne. |

Voici, en terminant, quelques exemples de conduite qui peuvent constituer du harcèlement psychologique :

* Isoler une personne : ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler, nier sa présence, l’éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, courrier, courriel, etc.), décourager, voire empêcher, les autres de lui adresser la parole.
* Empêcher la personne de s’exprimer : l’interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, limiter ses possibilités de s’exprimer.
* Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l’humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l’injurier ou la harceler sexuellement.
* Discréditer la personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, l’obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou nettement inférieures à ses compétences, la mettre en échec, détruire le travail réalisé, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres.
* La menacer, l’agresser : hurler, la bousculer, endommager ses biens.
* Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision;
* Faire des remarques sur le physique d’une personne, poser des questions indiscrètes sur sa vie privée, des frôlements, des blagues sexistes ou racistes, des regards, des bruits (sifflements ou autres).

|  |
| --- |
| Attention ! Rappelez-vous que ces faits ne doivent pas être analysés de façon isolée : il faut plutôt les regarder dans leur ensemble. Il faut également prendre à la fois le point de vue subjectif et objectif de la « victime raisonnable », c’est-à-dire le point de vue d’une personne raisonnable, normalement diligente et prudente, avec les mêmes caractéristiques que la victime et qui, placée dans les mêmes circonstances, estimerait qu’elle subit une conduite vexatoire. |

### ****Ce qui ne constitue pas du harcèlement****

Maintenant que nous avons vu comment la loi définit le harcèlement psychologique, il importe de préciser ce qui ne constitue pas du harcèlement. Il ne faut pas confondre le harcèlement au sens de la Loi sur les normes du travail avec :  
a) l’exercice normal du droit de gérance de l’employeur ou   
b) certaines situations pénibles qui peuvent survenir au travail.

Malheureusement, le recours contre le harcèlement psychologique ne protège pas contre tous les comportements abusifs ou injustes.

**a) L’exercice normal du droit de gérance**

Juridiquement, l'employeur possède un pouvoir de surveillance, de supervision et de contrôle des lieux et de la qualité du travail. Il peut donc évaluer les personnes à son emploi. L'employeur possède également un pouvoir disciplinaire qu'il peut exercer en cas de lacunes dans la qualité du travail, par exemple lorsque le rendement est insuffisant, ou lorsque les consignes ou les règlements en vigueur dans l’entreprise ne sont pas respectés.

L'employeur dispose enfin du pouvoir de décider de l'organisation du travail dans l'entreprise. Cela veut dire qu’il peut changer les façons de faire, imposer un cadre de travail, fixer seul les objectifs à atteindre, les rapports à produire, etc. et même modifier les tâches dans certains cas. Par contre, si les changements sont substantiels, qu’ils ne visent qu’une personne et que celle-ci est pénalisée par ces changements, il pourrait s’agir d’un congédiement déguisé (voir [« La démission forcée » dans la section 9.1](http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/9.-la-rupture-du-lien-demploi.html)).

Si certaines exigences de l'employeur apparaissent exagérées, ses décisions illogiques ou même néfastes pour l'entreprise, elles ne sont pas nécessairement interdites par nos lois. La surcharge de travail et les conditions stressantes qui en découlent ne constituent pas nécessairement du harcèlement psychologique, mais elles peuvent être un facteur de risque pour son développement. Cependant, certains gestes posés dans l’exercice du droit de gérance peuvent constituer du harcèlement s’ils sont posés de façon arbitraire, abusive, discriminatoire, à des fins détournées ou en dehors des conditions normales de travail.

Le Code civil du Québec interdit également à l’employeur d’user de ses pouvoirs de façon purement abusive ou à des fins détournées. La Charte des droits et libertés de la personne sanctionne quant à elle la discrimination exercée selon certains motifs (voir le [chapitre III](http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/iii-les-droits-et-libertes-de-la-personne.html)). Les menaces de coups ou de blessures sont punissables en vertu du Code criminel, à plus forte raison si on passe de la parole aux gestes. Enfin, si les exigences de l’employeur menacent votre santé et votre sécurité, qu’il s’agisse ou non de harcèlement psychologique, vous pourriez avoir des recours en vertu des lois en matière de santé et sécurité au travail auprès de la section santé et sécurité de la CNESST ( anciennement CSST).

**b) Certaines situations pénibles au travail**

Toutes les situations pénibles ne sont pas nécessairement du harcèlement psychologique au sens de la LNT.

Voici des situations qui peuvent s’apparenter à du harcèlement, mais qui n’en sont pas :

* Des rapports sociaux ou des caractères difficiles : toutes les conduites, paroles et gestes courants qui, en dépit de leur caractère douteux ou de leur mauvais goût, demeurent tolérables socialement ne sont pas nécessairement du harcèlement psychologique. Cependant, ces conduites peuvent le devenir si elles portent atteinte à la dignité ou à l’intégrité psychologique ou physique d’une personne et qu’elles continuent malgré sa demande que cela cesse.
* Des situations conflictuelles : on parle de situations conflictuelles quand la conduite des deux parties est centrée sur l’objet du litige, sur une solution à trouver à un problème. Le conflit est généralement nommé plutôt que non dit ou dissimulé. C’est la dépréciation d’une personne qui permet de distinguer le harcèlement psychologique d’une situation conflictuelle.
* Les conflits de personnalité : il y aura harcèlement seulement si une personne adopte une conduite vexatoire répétée et hostile qui met en cause l’intégrité et la dignité de l’autre personne.

**ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L’EMPLOYEUR**

*La Maison des Jeunes de St-Rémi 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 *La Maison des Jeunes de St-Rémi inc*

*Sylvain Rémillard, Directeur de la Maison des Jeunes de St-Rémi, 450-454-6657.*

*Andrée-Anne Primeau, animatrice à la Maison des Jeunes de St-Rémi, 450-454-6657*

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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Signature de la personne responsable no 1* Date

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Signature de la personne responsable no 2* Date

1. Voir l’annexe 1 de la présente politique pour plus de précision. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ces motifs de discrimination sont énumérés à l’annexe 1. [↑](#footnote-ref-2)
3. Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l’annexe 2. [↑](#footnote-ref-3)