

EXEMPLE - Politique de prévention du harcèlement

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail, Travail et Immigration Manitoba, a élaboré cet exemple pour aider les employeurs à formuler leur propre politique de prévention du harcèlement sur le lieu de travail. Cet exemple est également inclus dans les *Principes directeurs visant à prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail*.

Les employeurs doivent élaborer et mettre en œuvre une politique de prévention du harcèlement en consultation avec le Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail ou le délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs. S'il n'y a pas de comité ni de délégué, il faut consulter les employés.

Il faut afficher une copie de la politique définitive dans un endroit visible sur le lieu de travail.

Politique de prévention du harcèlement pour : _____

Engagement de l'entreprise

À _____, nous sommes déterminés à fournir un milieu de travail sain et respectueux à tous les membres du personnel et aux clients. Personne ne peut être harcelé ni harceler les autres, sur les lieux de travail ou au cours de toute situation liée à l'emploi dans cette entreprise.

Cette politique est une étape visant à veiller à ce que notre lieu de travail soit un milieu respectueux et sécuritaire pour chacun d'entre nous et sans harcèlement.

Qu'est-ce que le harcèlement?

Il y a deux principaux types de harcèlement. Le premier inclut le comportement répréhensible sous toutes ses formes qui est fondé sur :

- l'âge, la race;
- les croyances, la religion;
- le sexe, l'orientation sexuelle;
- la situation familiale, la situation économique;
- les convictions, les associations ou les activités politiques;
- une invalidité, la taille, le poids, l'apparence physique;
- la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine.

Le deuxième se rapporte à ce que l'on nomme parfois « l'intimidation » et qui peut comprendre :

- un comportement humiliant ou intimidant répété qui nuit au bien-être psychologique ou physique d'un travailleur;
- un comportement unique si grave qu'il a un effet durable et préjudiciable sur le travailleur.

Le harcèlement peut être écrit, verbal ou physique, ou bien un acte, un geste ou une attitude, ou toute combinaison de ces éléments. Il peut n'avoir lieu qu'une seule fois, mais il se produit souvent à plusieurs reprises.

Qu'est-ce qui n'est pas du harcèlement?

Les mesures raisonnables prises par les directeurs ou les superviseurs pour aider à gérer, à guider ou à diriger les travailleurs ou le lieu de travail ne constituent pas du harcèlement. Les mesures appropriées d'évaluation du rendement, d'orientation ou de discipline prises par un superviseur ou un directeur à l'égard du personnel ne sont pas du harcèlement.

Droits et responsabilités des employés

Les employés ont le droit de travailler sans harcèlement à _____.

Les employés ont la responsabilité de traiter les autres avec respect. Nous demandons aux employés qui sont victimes de harcèlement ou qui voient une autre personne être victime de harcèlement de le signaler à la personne appropriée à _____.

Il incombe aux employés de coopérer au cours de l'enquête menée à la suite d'une plainte de harcèlement. Toute personne qui mène une enquête sur une plainte de harcèlement ou qui témoigne à cet égard est priée de préserver la confidentialité des renseignements jusqu'à la fin de l'enquête.

Les travailleurs ont le droit de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

Responsabilités de l'employeur

La direction à _____ doit veiller, autant que possible, à ce qu'aucun employé ne soit victime de harcèlement sur le lieu de travail.

La direction prendra des mesures correctives à l'égard de toute personne qui relève d'elle et qui harcèle un autre travailleur.

La direction ne divulguera à personne le nom d'un plaignant ou d'un présumé harceleur ni les renseignements sur les circonstances de la plainte, sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- la divulgation est nécessaire pour l'enquête;
- la divulgation fait partie des mesures correctives;
- la loi l'exige.

La politique de prévention du harcèlement à _____ ne vise pas à dissuader ni à empêcher le plaignant d'exercer ses droits juridiques.

Il incombe à _____, à ses directeurs et à ses superviseurs de maintenir un lieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement. Si vous êtes un membre de la

direction et si vous vous rendez compte d'un cas de harcèlement, vous devez tout faire en votre pouvoir pour y mettre fin, qu'il y ait une plainte ou non.

Les tribunaux considèrent qu'il incombe aux employeurs et aux directeurs de se tenir au courant des cas de harcèlement au sein de leur organisation, et ils peuvent les pénaliser en conséquence. Les directeurs qui ne tiennent pas compte des cas de harcèlement, et leur employeur, peuvent faire face à des conséquences juridiques et faire l'objet de sanctions à

_____.

Marche à suivre relative aux plaintes de harcèlement

Si vous êtes victime de harcèlement, la première chose à faire c'est de demander à votre harceleur d'arrêter, si vous vous sentez à l'aise de le faire. Vous pouvez le faire en personne ou par écrit. Si vous préférez ne pas traiter directement avec cette personne, vous pouvez vous adresser à votre superviseur ou à _____ (indiquez le nom du directeur concerné ou du membre désigné du comité de prévention du harcèlement).

Il se peut qu'il y ait des manières non officielles de traiter votre plainte. Votre superviseur peut parler au harceleur. Il peut également organiser une médiation, au cours de laquelle un tiers aide les personnes concernées à parvenir à une solution acceptable. Si le processus non officiel ne réussit pas ou s'il est inapproprié, _____ aide ses employés à déposer une plainte officielle.

La plainte fera l'objet d'une enquête approfondie et rapide par un tiers indépendant (interne ou externe) qui a été formé à mener des enquêtes sur ce type de plaintes. Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur fournira un rapport écrit à la direction.

_____ (indiquez le nom du directeur approprié de l'entreprise) informera le plaignant et le harceleur des mesures correctives ou disciplinaires à prendre.

Mesures correctives pour les harceleurs

Les employés qui harcèlent une autre personne seront assujettis à des mesures correctives par l'employeur. Dans la plupart des cas, ils seront également tenus de participer à une formation en maîtrise du comportement sur le lieu de travail.

Si l'enquête ne permet pas de trouver des preuves appuyant la plainte, aucune mention de l'incident ne sera faite dans le dossier du présumé harceleur. Lorsque l'enquête conclut qu'un harcèlement a eu lieu, l'incident et les mesures correctives seront consignés dans le dossier personnel du harceleur.

Confidentialité

L'entreprise et ses directeurs ne divulgueront à personne le nom d'un plaignant ou d'un présumé harceleur, ni de renseignements sur les circonstances de la plainte, sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- la divulgation est nécessaire pour l'enquête,
- la divulgation fait partie des mesures disciplinaires,
- la loi l'exige.

Représailles

Quiconque exerce des représailles contre une personne qui a déposé une plainte de harcèlement, a fourni des preuves lors de l'enquête sur une plainte de harcèlement ou a été reconnue coupable de harcèlement, sera considéré comme ayant commis un harcèlement et sera assujéti aux mesures correctives décrites antérieurement.

Éducation

_____ s'engage à veiller à ce que tous ses employés et directeurs en apprennent davantage sur le harcèlement et connaissent sa politique de prévention du harcèlement.

Suivi

_____ assurera le suivi de cette politique et fera des modifications au besoin. Si vous avez des préoccupations au sujet de cette politique, veuillez en faire part à _____ (nommez le directeur approprié).

Remarque :

Conformément aux exigences du *Code des droits de la personne*, il est pratique pour les employeurs d'inclure des mesures correctives pour les travailleurs harcelés à la politique de prévention du harcèlement sur le lieu de travail. La politique pourrait inclure les mesures correctives suivantes :

Mesures correctives pour le travailleur victime de harcèlement

Les employés qui ont été victimes de harcèlement peuvent être admissibles à l'une ou plusieurs des mesures correctives suivantes, selon la gravité du harcèlement et ses effets :

- des excuses verbales ou écrites du harceleur et _____ (nom de l'entreprise);
- une indemnité pour toute perte de salaire;
- un poste ou une promotion qui a été refusé en raison du harcèlement;
- une indemnité pour perte d'avantages liés à l'emploi, comme un congé de maladie;
- une indemnité pour préjudice moral;
- l'engagement qu'ils ne seront pas mutés, ou que leur mutation ne sera pas inversée, à moins qu'ils ne le désirent.

Aucune mention de la plainte, de l'enquête ou de la décision ne sera incluse dans le dossier personnel de l'employé si la plainte a été faite de bonne foi. Toute évaluation du travail ou tout commentaire défavorable inclus dans le dossier personnel du plaignant en raison du harcèlement sera retiré du dossier.

Pour obtenir une copie des ***Principes directeurs visant à prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail***, visitez le site www.safemanitoba.com (en anglais seulement) ou adressez-vous à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail au 204 945-3446 à Winnipeg ou au numéro sans frais 1 866 888-8186 au Manitoba