

## DOCUMENT MODÈLE FOURNI PAR L'ACRGTO

### POLITIQUE CONTRE TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

ATTENDU QUE (**NOM DE L'ENTREPRISE**) s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement.

ATTENDU QUE les salariés, stagiaires ou les bénévoles œuvrant au bénéfice de l'(**NOM DE L'ENTREPRISE**) ont droit à un environnement de travail propice à la dignité et à l'estime de soi dans un climat de respect mutuel, de collaboration et de compréhension.

#### 1. OBJECTIFS

Par la présente politique, (**NOM DE L'ENTREPRISE**) vise à assurer un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Sans limiter la généralité de ce qui précède, elle a pour objectifs de:

- prévenir toute forme de violence et de harcèlement en lien avec le travail, y compris celui provenant de sources externes;
- prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- instaurer un environnement de travail qui assure l'intégrité psychologique des personnes;
- affirmer l'intolérance du harcèlement;
- indiquer les moyens mis en place pour sensibiliser le personnel au phénomène de harcèlement psychologique et de ses effets néfastes;
- accompagner et soutenir les personnes concernées par une situation de harcèlement et établissant une procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques;
- procéder avec diligence à l'enquête et au règlement des plaintes.

#### 2. CADRE LÉGAL

De multiples dispositions législatives obligent travailleurs, employeurs et tout intervenant en milieu du travail à adopter des comportements visant la protection de la dignité et le respect de la personne.

- Obligations de l'employeur

Ainsi, le *Code civil du Québec* stipule que « l'employeur [...] doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

La Loi sur les normes du travail énonce que « toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique » et que « L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique. » (art. 81.19).

*La Charte des droits et libertés de la personne* dicte que « toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. » (art. 4) et que « toute personne qui travaille a droit, [...], à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique » (art. 46).

- Obligations du l'salarié

En vertu du *Code civil du Québec*, le salarié « est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence [et] doit agir avec loyauté et honnêteté ». (art. 2088) Il doit prendre les mesures nécessaires pour ne pas se mettre en danger ou mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres.

De cette obligation découle celle de civilité envers les collègues et les tiers qui consiste à établir et à maintenir des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre et ainsi, participer au maintien d'un climat et d'un milieu de travail sain, respectueux, harmonieux et exempt de harcèlement.

Un salarié qui occupe un poste de direction doit voir à l'unité de son équipe et être un modèle pour ceux-ci.

### 3. CHAMP D'APPLICATION

La politique s'applique à tous les salariés de (**NOM DE L'ENTREPRISE**), y compris le personnel cadre.

Elle vise les relations que les salariés ont entre eux et avec les tierces personnes (membres, bénévoles, visiteurs, fournisseurs de biens ou de services, utilisateurs de services, etc.).

La politique s'applique sur les lieux du travail et à tout autre endroit où la prestation de travail a lieu, ainsi qu'à tout moment de la journée (lieu de télétravail, conférences, formations, réunions, activités sociales lorsque ces activités sont reliées au travail, etc.).

### 4. DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit <sup>1</sup>:

«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 de la personne et qui entraîne pour celle-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 si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.»

Le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne<sup>2</sup> est compris dans la définition de harcèlement de la présente politique.

La loi sur la santé et la sécurité du travail définit la violence à caractère sexuel comme suit :

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précisions.

<sup>2</sup> Les motifs de discrimination interdits sont énumérés à l'annexe 1

«toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.»

Ainsi, tout acte, propos, remarque ou exhibition qui diminue, rabaisse ou humilie une personne peut constituer du harcèlement, et ce, peu importe la forme ou le média utilisé (photos, affiches, graffitis, courriels, réseaux sociaux, textos, etc.).

Des injures, des menaces, de l'intimidation ou des altercations physiques peuvent aussi être considérées comme du harcèlement. Il en va de même pour le geste visant à générer de l'isolement social et la propagation de fausses rumeurs.

Le caractère vexatoire s'apprécie généralement en fonction de la personne qui vit la situation qu'elle dénonce, sans égard aux intentions de la personne qui harcèle. De plus, l'appréciation portera sur la nature, l'intensité et la récurrence des gestes importuns, de même que sur leur impact sur la victime.

Par ailleurs, les interventions faites par un gestionnaire dans le cadre de ses responsabilités de direction ou de contrôle du travail, dans la mesure où elles visent les exigences de performance normales du travail, ne constituent pas du harcèlement ou de l'intimidation sous réserve que la façon de faire ces interventions soit raisonnable et effectuée dans le respect.

## 5. RESPONSABILITÉS ET DROITS

Aucune forme de violence, d'intimidation, de menace ou de comportement pouvant nuire à l'intégrité physique ou psychologique de quiconque n'est acceptée ou tolérée.

Toute personne impliquée dans les affaires de (*NOM DE L'ENTREPRISE*) à la responsabilité d'adopter une norme de conduite pour que l'environnement de travail soit exempt de violence et de harcèlement. Il en va de même de la conduite à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

Il est important pour tous les salariés de maintenir un climat de travail harmonieux et de faire preuve de civilité et de respect dans leurs relations interpersonnelles.

Le manque de civilité, le manque de respect, l'emploi de termes péjoratifs, voire réducteurs et la rudesse à l'égard de collègues ou de tiers n'ont pas leur place et ne seront pas tolérés.

Les salariés doivent adopter une attitude positive au travail et ne doivent pas émettre des commentaires négatifs concernant les décisions prises par la direction et ce, en présence de collègues de travail.

(*NOM DE L'ENTREPRISE*) exige la collaboration de tous et encourage tous les salariés à faire connaître leur désapprobation s'ils sont témoins de comportement correspondant à du harcèlement.

Tout salarié peut dénoncer la situation de harcèlement ou, le cas échéant, déposer une plainte selon la procédure prévue à la politique.

## 6. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Conformément à ses obligations légales, l'employeur met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- a) diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par [Indiquer ici les moyens qui seront pris pour diffuser la politique. Exemples : affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel, copies remises au personnel, utilisation de l'intranet];
- b) maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique;
- c) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- d) faisant la promotion du respect entre les individus;
- e) sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'employeur;
- f) mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements comprenant :

*[Détailler le programme de formation; par exemple : présentation du programme de formation en vigueur, intégration des informations relatives au harcèlement dans la formation d'accueil, formation annuelle sur l'incivilité et le harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire ainsi que sur les mesures prévues dans la présente politique];*

- g) consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- h) tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ;
- i) en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

*(NOM DE L'ENTREPRISE) s'engage à intégrer la présente politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que toutes les mesures qui en découlent au programme de prévention ou au plan d'action en matière de santé et sécurité du travail, à réviser au moins une fois par an la présente politique et à communiquer les changements au personnel. Rappel : à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025, la politique devra être incluse dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'établissement en matière de santé et sécurité du travail.*

## 7. PROCÉDURES ET RECOURS INTERNES

Dans un premier temps et dans le but de conserver un climat de travail sain et harmonieux, (NOM DE L'ENTREPRISE) préconise, si la situation le permet, une dénonciation immédiate adressée directement à l'auteur du harcèlement et une demande de cesser le comportement néfaste.

Si la démarche précédente n'est pas appropriée ou lorsqu'elle n'a pas permis de remédier à la problématique, toute personne peut dénoncer la situation, oralement ou par écrit, (au supérieur hiérarchique ou, si cette personne est impliquée par la problématique, à la direction générale.) OU (à l'une des personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements. Ces personnes sont les suivantes :

[Nom de la personne responsable no 1], [Fonction]  
[Coordonnées]

[Nom de la personne responsable no 2], [Fonction]  
[Coordonnées]

Sur réception d'une dénonciation de harcèlement, le supérieur hiérarchique, la direction générale ou la personne désignée, le cas échéant, doit :

- rencontrer le plaignant;
- examiner la situation et faire enquête;
- donner les renseignements, l'aide ou les conseils demandés;
- rencontrer l'auteur du comportement fautif;
- prendre les dispositions nécessaires pour faire cesser la situation de harcèlement.

Toute dénonciation fera l'objet d'une enquête prompte et confidentielle. À cet effet, (NOM DE L'ENTREPRISE) et ses représentants s'engagent à préserver la dignité et la vie privée de toutes les personnes visées par la plainte.

Le signalement, ainsi que tout renseignement ou document transmis dans le cadre du traitement d'une plainte en lien avec une situation de violence ou de harcèlement psychologique sera conservé durant une période de deux ans par la personne habilitée à recevoir et prendre en charge une plainte ou un signalement.

Toute personne impliquée doit participer et collaborer au bon déroulement de l'enquête.

## 8. PROTECTION CONTRE TOUTES FORMES DE REPRÉSAILLES

Toute personne qui dénonce de bonne foi une situation de harcèlement, ou qui collabore au traitement d'un signalement ou d'une plainte, ne subira aucune représailles, et ce, même si la plainte est jugée non fondée. Le personnel assurera le soutien aux personnes concernées.

De plus, la personne ayant dénoncé une situation de harcèlement ne peut faire l'objet de menaces, de représailles, de vengeance ou d'autres formes d'intimidation. Les personnes qui se livrent à de telles mesures s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

## 9. DÉNONCIATION FRIVOLE OU DE MAUVAISE FOI

Une dénonciation faite de mauvaise foi ou délibérément portée dans l'intention de nuire peut entraîner l'émission d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

## 10. MESURES CORRECTIVES

Des mesures administratives ou disciplinaires pourront être prises selon les circonstances pertinentes et en fonction de la gravité du comportement.

Ces mesures pourront inclure l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- suspension administrative aux fins d'enquête;
- demande de présentation d'excuses officielles;
- réprimande écrite;
- suspension disciplinaire pour une période déterminée;
- mutation;
- congédiement.

#### 11. RECOURS EXTERNES

La personne victime de harcèlement peut utiliser plusieurs recours juridiques, le tout en fonction de la nature du harcèlement, de son origine, de l'objectif recherché et du remède souhaité par le recours.

Outre la procédure de règlement à l'interne, il est possible pour la victime du harcèlement d'utiliser l'un des recours suivants :

- plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- plainte à la CNESST (réclamation pour lésion professionnelle ou plainte en vertu de l'article 123.6 de la L.N.T.);
- plainte à la police pour une enquête criminelle.

#### 12. APPLICATION DE LA POLITIQUE

L'application de la politique relève de la direction générale.

#### 13. ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Tout salarié doit accuser réception de la présente politique et déclarer qu'il en comprend les termes en signant le formulaire « Accusé de réception ».

## **ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

Je, \_\_\_\_\_, déclare avoir reçu une copie de la « Politique contre toute forme de harcèlement au travail ». Je déclare avoir eu le temps de la lire et déclare en comprendre les termes.

Je comprends que la lutte pour contrer le harcèlement nécessite un engagement de tous.

Je m'engage à prendre les moyens nécessaires pour maintenir un environnement de travail exempt de toutes formes de harcèlement.

Je reconnais que le harcèlement constitue un geste grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Et j'ai signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature

Veuillez remettre le présent document à la direction générale au plus tard le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

N.B. : Ce document sera conservé dans votre dossier d' salarié.

## **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).

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 (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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) peut aussi constituer du harcèlement.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris le télétravail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

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 définition énoncée dans la loi.

### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique**

- Intimidation et 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, contacts physiques
  - insultes sexistes, propos grossiers
  - propos, blagues ou images à connotation sexuelle

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

L'employeur a l'obligation d'intervenir lorsqu'une situation problématique liée à du harcèlement, ou à des risques de harcèlement, est portée à son attention. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la personne qui estime subir des conduites inadéquates en contexte de travail avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de déposer une plainte ou un signalement. 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.

Si aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la situation devrait être portée à l'attention des responsables désignés par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.



## La prévention des risques à la santé psychologique : une responsabilité partagée

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule, à l'article 51, que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, dont le harcèlement.

Cette même loi énumère, à l'article 49, les obligations du travailleur, dont celle de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et celle de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

### Pour plus d'information et des liens vers les outils rendus disponibles par la CNESST

- [Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail)  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail>
- [Prévenir le harcèlement et intervenir | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/prevenir-harcelement-intervenir)  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/prevenir-harcelement-intervenir>
- [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/risques-psychosociaux-lies-au-travail)  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/risques-psychosociaux-lies-au-travail>
- [Outil de vérification préventive - Comment prévenir et gérer le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail?](https://malnt.gouv.qc.ca/simulator/savez-vous-comment-prevenir-et-gerer-le-harcelement-psychologique-ou-sexuel-en-milieu-de-travail/)  
<https://malnt.gouv.qc.ca/simulator/savez-vous-comment-prevenir-et-gerer-le-harcelement-psychologique-ou-sexuel-en-milieu-de-travail/>

### Formation et webinaires

- [Webinaire - Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel au travail](https://cnesst.teluq.ca/nt/webinaires.php)  
(disponible en différé en tout temps)  
<https://cnesst.teluq.ca/nt/webinaires.php>
- [Formation en ligne les normes du travail à votre portée](https://cnesst.teluq.ca/nt/formation.php) : module sur le harcèlement psychologique ou sexuel et explications des étapes du cheminement d'une plainte à la CNESST  
<https://cnesst.teluq.ca/nt/formation.php>

### Capsules et vidéos

- [Exemples de situation de harcèlement au travail](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/exemples-situation)  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/exemples-situation>

- [La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit](https://www.youtube.com/watch?v=p6SOPvn064M&list=PL2Ru7UFE3Z-F3P4poc8P-OZbWQkrjEBQg&index=32)  
<https://www.youtube.com/watch?v=p6SOPvn064M&list=PL2Ru7UFE3Z-F3P4poc8P-OZbWQkrjEBQg&index=32>
- [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Notre expert vous informe](https://www.youtube.com/watch?v=C4z8nRcKnYY&list=PL2Ru7UFE3Z-Eh2C8RxbQIQTaXk-pyKQD2&index=5)  
<https://www.youtube.com/watch?v=C4z8nRcKnYY&list=PL2Ru7UFE3Z-Eh2C8RxbQIQTaXk-pyKQD2&index=5>

### **Publications**

- [Aide-mémoire – Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/aide-memoire-harcelement-au-travail)  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/aide-memoire-harcelement-au-travail>
- [Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Guide pratique de l'employeur](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/comprendre-prevenir-harcelement-psychologique)  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/comprendre-prevenir-harcelement-psychologique>
- [Le harcèlement psychologique ou sexuel, parlons-en!](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/harcelement-psychologique-sexuel-parlons-en)  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/harcelement-psychologique-sexuel-parlons-en>