

## VOUS CROYEZ ÊTRE VICTIME DE HARCÈLEMENT?

Vous avez adressé le malaise ou la situation à la personne concernée? Cela n'a rien changé. Vous en avez fait part à votre supérieur immédiat, mais la situation ne s'est pas réglée? Vous pouvez déposer une plainte formelle.

### Voici comment faire?

#### Quoi?

Remplir le formulaire à cet effet ou écrire une lettre détaillée précisant les allégations reprochées, en identifiant la personne mise en cause, les témoins, les dates, les événements, les mesures correctives souhaitées, etc.

#### À qui?

Adresser votre lettre ou formulaire à la direction du Service des ressources humaines, unité administrative # 630.

#### Quand?

Au plus tard, dans les 90 jours après la dernière manifestation.



## LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ

La personne responsable du traitement des plaintes traite la plainte de la façon la plus appropriée, compte tenu de toutes les circonstances. Elle communiquera avec vous pour donner suite à votre dossier.

Par la suite, elle pourra notamment proposer aux parties concernées des moyens qu'elle jugera appropriés (une démarche de résolution de conflits, une médiation, une enquête, etc.).

À la fin du mécanisme d'application, la Direction du Service des ressources humaines ou son mandataire rendra sa décision aux personnes concernées.

## DROIT DE GÉRANCE

L'exercice normal du droit de gérance, les situations de conflit, les relations interpersonnelles tendues, le stress relié au travail, les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles ne constituent pas du harcèlement psychologique.

Par conséquent, l'exercice normal de l'autorité ne saurait être interprété comme du harcèlement même s'il indispose un individu; ce qui pourrait notamment inclure, par exemple :

- l'application de mesures administratives ou disciplinaires;
- l'organisation du travail;
- l'affectation des tâches;
- la gestion de l'absentéisme;
- la gestion du rendement.

**Vous pouvez trouver la Politique complète sur le portail administratif à l'adresse suivante:**

<http://portailadm.csmb.qc.ca/intra/Service/Adm/srh/dir/default.aspx>

 **DIRECTION DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES**  
1100, bd. de la Côte-Vertu  
Saint-Laurent (Québec), H4L 4V1  
H4L 4V1  
Téléphone : 514-855-4500, poste 4574  
Télécopie : 514-855-4742  
Courriel :  
direction.ressources\_humaines@csmb.qc.ca



SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

**Politique pour promouvoir  
la civilité  
et pour prévenir et contrer  
le harcèlement  
psychologique en milieu de  
travail**

7 mai 2014



*Note: La forme masculine est utilisée pour alléger le texte et désigne tant les hommes que les femmes.*



## Une responsabilité partagée entre l'employeur et ses employés

### À toutes les personnes impliquées dans les activités de la CSMB

La présente politique s'applique à tous les employés, syndiqués ou non syndiqués. Elle régit autant les relations entre collègues de travail, entre supérieurs et subalternes, que celles entre les employés, la clientèle et les visiteurs. Que ces relations aient lieu au travail ou à l'extérieur du travail, en autant que celles-ci aient un lien avec le travail.

Par l'adoption de sa **Politique pour promouvoir la civilité et pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail**, la CSMB vise à garantir à tous ses salariés, un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, tel que le prévoit la *Loi sur les normes du travail (LNT)*. Elle prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

En contrepartie des engagements pris par la CSMB, tous les employés ont une obligation de civilité tant envers leurs collègues, leurs employés, la direction, qu'envers les tiers. Il est donc de la responsabilité de chaque employé d'établir et de maintenir des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre.

### Les visées de la politique

- Reconnaître les droits de chacun au respect de la protection de son intégrité physique et psychologique ainsi qu'à la sauvegarde de sa dignité et de sa réputation.
- Favoriser et maintenir à l'intérieur de ses établissements et services, un climat de travail sain, empreint de civilité, de courtoisie et de respect.

- Prendre les moyens raisonnables afin de prévenir toute forme de harcèlement en milieu de travail.
- Prévenir toute forme de harcèlement par la sensibilisation et l'information des personnes visées notamment par la diffusion de la politique.
- Établir les droits et obligations de chacun.
- Permettre le signalement de situations de harcèlement et dissuader les auteurs potentiels de harcèlement.
- Mettre en place un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des présumées victimes de harcèlement.
- Fournir le soutien nécessaire à toute autre personne ou groupe de personnes impliquées dans une situation en lien avec des allégations de harcèlement.
- Etc.

### Qu'est-ce que le harcèlement psychologique?

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme :

« 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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu sur le salarié» (article 81.18 LNT). »

## Cinq critères obligatoires pour évaluer s'il s'agit du harcèlement psychologique

### **Conduite vexatoire**

La conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

### **Caractère répétitif / Grave**

Considérés isolément, une parole, un geste ou un comportement peut sembler anodin. C'est l'accumulation ou l'ensemble des conduites qui peut devenir du harcèlement.

### **Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés**

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

### **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité**

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée ou dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

### **Milieu de travail néfaste**

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.