### Modèle de politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail

Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nom de l’organisation)

La direction s’engage à offrir un milieu de travail où tous les travailleurs sont traités avec dignité et respect. Chaque personne a droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. La violence et le harcèlement ne sont aucunement tolérés, qu’ils viennent de superviseurs, de travailleurs, de clients, d’autres employeurs ou de membres du public.

La violence en milieu de travail s’entend généralement de la menace, de la tentative ou de l’acte réel de recourir à la force physique envers un travailleur de façon à possiblement lui causer une blessure ou à lui donner à croire qu’il risque d’être blessé. La violence peut causer des blessures physiques et psychologiques.

Le harcèlement au travail s’entend généralement de tout commentaire ou comportement répréhensible dont on sait, ou devrait savoir, qu’il est importun. Cela comprend tout commentaire inapproprié ou comportement répréhensible qui se rapporte au sexe, à l’orientation sexuelle, ou à l’identité ou à l’expression de genre d’un travailleur.

*Par exemple :*

* *Poser un geste ou proférer des paroles inappropriés*
* *Abuser de ses pouvoirs ou de son autorité*
* *Intimider une personne physiquement ou psychologiquement*
* *Exclure, intimider ou isoler une personne*
* *Faire des avances sexuelles déplacées*
* *Discriminer une personne à cause de son genre*
* *Parler d’une personne en utilisant des termes qui ne respectent pas le genre auquel elle s’identifie*
* *Commettre de la cyberintimidation, par exemple en diffusant des messages offensants ou intimidants sur les réseaux sociaux ou par courriel*
* *Saboter délibérément le travail d’une personne*

Les actes de gestion raisonnables et respectueux posés par l’employeur ou un superviseur ne constituent pas du harcèlement (donner des instructions, modifier les tâches d’un travailleur, décider des horaires et des charges de travail, évaluer le rendement, prendre des mesures disciplinaires, etc.).

Pour appuyer cette politique, l’organisation a élaboré des procédures qui expliquent les mesures visant à protéger les travailleurs de la violence et du harcèlement et le processus que les travailleurs peuvent suivre pour exprimer leurs inquiétudes ou signaler un incident.

L’employeur s’engage à respecter la politique et les procédures de prévention de la violence et du harcèlement au travail. C’est à lui qu’incombe la création d’un milieu de travail sûr et exempt de harcèlement. L’employeur, les superviseurs et les gestionnaires doivent appliquer et respecter la politique et les procédures. Il est de la responsabilité des superviseurs de veiller à ce que les travailleurs s’y conforment.

Tous les travailleurs de l’organisation sont tenus de respecter la politique et les procédures de prévention de la violence et du harcèlement au travail, et ont droit à un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Ils doivent se respecter les uns les autres et se garder de poser des gestes de violence ou de harcèlement. Chacun a le droit de signaler une inquiétude ou un incident à cet égard.

La vie privée de toutes les parties concernées par une plainte ou un incident de violence ou de harcèlement sera protégée autant que possible. L’organisation ne nommera personne (plaignant, personne visée par la plainte, témoins) et ne divulguera aucune information (notamment les renseignements personnels) sur une plainte, à moins que la loi l’exige ou que ce soit nécessaire pour mener l’enquête, communiquer les résultats de l’enquête, prendre des mesures correctives en lien avec la plainte ou informer les travailleurs d’un risque de violence ou de harcèlement.

Si des renseignements personnels doivent être communiqués, ils seront limités à ceux nécessaires aux fins de l’enquête.

La présente politique de prévention de la violence et du harcèlement ne limite pas les droits des travailleurs qui leur sont garantis par d’autres lois.

**Modèle de procédures de prévention de la violence et du harcèlement au travail**

(Nom de l’organisation)

s’engage à éliminer, dans la mesure du possible, ou à limiter les risques de violence et de harcèlement au travail.

Si un travailleur croit avoir été victime de violence ou de harcèlement, il doit suivre les procédures de signalement. Dans le cas d’une plainte officielle, il doit remplir le formulaire à cet effet.

Il peut signaler l’incident à son superviseur ou à (nom d’un superviseur ou de la personne désignée pour les plaintes de violence ou de harcèlement).

Si la plainte vise l’employeur ou un superviseur, il faut signaler l’incident ou la situation à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (tierce partie externe désignée pour les plaintes de violence ou de harcèlement).

Les incidents de violence et de harcèlement doivent être signalés le plus tôt possible. L’organisation enquêtera sans tarder sur toutes les plaintes et tous les incidents de manière équitable et respectueuse.

*Par exemple :*

* *Une rencontre avec le plaignant sera fixée dans les cinq jours suivant la plainte.*
* *Des entrevues seront menées dans un délai de 15 jours pour faire enquête sur la plainte.*
* *Un rapport d’enquête sera préparé dans un délai de 90 jours.*
* *Les deux parties auront 14 jours pour répondre au rapport. Après ce délai, des mesures correctives pourront être prises*

Une fois l’enquête terminée, (nom d’un superviseur ou de la personne désignée pour les plaintes de violence ou de harcèlement) informera rapidement le plaignant et la personne visée par la plainte du résultat.

Tout travailleur s’étant montré violent envers une autre personne ou ayant harcelé celle-ci fera l’objet de mesures correctives, par exemple : (Indiquer les mesures correctives ci-dessous.)

.

*Par exemple :*

* *Installation de barrières physiques*
* *Embauche de gardiens de sécurité*
* *Formation sur les politiques et procédures internes*
* *Formation sur la résolution de conflits ou l’affirmation de soi*
* *Réprimande, suspension ou congédiement*

Aucun travailleur qui fait de son mieux pour respecter la politique et les procédures de prévention de la violence et du harcèlement au travail ne peut être pénalisé ou réprimandé.

Les ressources suivantes peuvent être accessibles aux employés qui sont touchés par des actes de violence ou de harcèlement au travail : (Indiquer les mesures de soutien ci-dessous.)

*Par exemple :*

* *Renseignements sur le programme d’aide aux employés et à leur famille*
* *Consultation d’un professionnel de la santé*
* *Possibilité d’avoir droit à un salaire et à des avantages sociaux pendant la durée du traitement*

L’organisation veillera à ce que tous ses travailleurs et superviseurs reçoivent une formation sur sa politique et ses procédures de prévention de la violence et du harcèlement au travail.

Elle verra en outre à la mise en œuvre et au maintien de ces politiques et procédures. Celles-ci seront réexaminées au moins une fois tous les trois ans et révisées au besoin. Pour toute question ou tout commentaire à leur sujet, merci de vous adresser à (nom du superviseur concerné)

*Par exemple :*

* *Consigner les incidents, les enquêtes et les formations*
* *Faire participer le comité de santé et de sécurité ou le représentant à l’examen et à la révision des procédures*
* *Tenir compte des tendances pour l’amélioration continue*
* *Donner des formations à nouveau, au besoin*

Signature:

Date:

Inspiré du *WorkplaceNL Harassment Prevention Guide*, de WorkplaceNL