



FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

1. Les objectifs de la politique

La présente politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail vise à permettre à toutes les personnes de bénéficier d'un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Le but premier de cette politique n'est pas de punir, mais de prévenir et de traiter. Pour ce faire, elle poursuit les objectifs suivants :

- Assurer un milieu de travail qui favorise l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les situations de violence et de harcèlement au travail ;
- Élaborer des mécanismes d'intervention pour prévenir et pour faire cesser les situations de violence et de harcèlement au travail ;
- Établir des mécanismes d'aide et de soutien en matière de violence et de harcèlement au travail.

2. Les définitions

La violence au travail

Il y a violence au travail quand un individu ou un groupe d'individus, par des comportements, porte atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus.

La violence organisationnelle

Il y a violence organisationnelle quand un individu ou un groupe d'individus œuvrant pour une organisation donnée, par des comportements excessifs par rapport aux normes connues et partagées dans un milieu de travail donné, porte atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité physique ou psychologique ou à la sécurité d'un autre individu ou groupe d'individus œuvrant pour l'organisation.

Le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est 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 pour la ou le salarié-e.

Le harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire est une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte. Parmi les principales formes de harcèlement discriminatoire lié à des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, nous retrouvons le harcèlement sexuel et le harcèlement racial :

Le harcèlement sexuel

Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ;

Le harcèlement racial

Une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes, des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la race, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale.

L'abus de pouvoir ou d'autorité

L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et il se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il comprend l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

3. Le cadre d'application

La présente politique s'appuie en particulier sur les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, de la Loi canadienne des droits de la personne, de la Loi sur les normes du travail, de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des conventions collectives de travail. D'autres lois peuvent également être invoquées dans des situations de violence et de harcèlement et ouvrir la porte à d'autres recours, notamment des plaintes en vertu du Code criminel, des poursuites en vertu du Code civil et des requêtes en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels.

4. Le champ d'application de la politique

Cette politique s'applique à tout le personnel de l'organisation, hommes et femmes, syndiqués et non syndiqués. Elle touche la relation entre cadres et travailleuses et travailleurs, entre collègues de travail et entre personnel et clientèle. Elle s'applique également aux sous-traitants, usagères, usagers, visiteuses, visiteurs et autres.

Elle s'applique, quelle que soit la nature du lien entre la personne qui adopte un comportement de violence ou de harcèlement et la victime : soit une relation dans le cadre du travail ou toute activité reliée à l'emploi. Elle s'applique à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

5. Engagement et responsabilités

La responsabilité de l'application de la présente politique relève de l'employeur. L'employeur désavoue toute forme de violence et de harcèlement parce qu'ils constituent une entrave aux droits à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables. Il reconnaît aux travailleuses et aux travailleurs le droit d'être protégés, aidés et défendus par les mécanismes de recours appropriés. Les situations de violence et de harcèlement au travail sont traitées en toute impartialité, équité et confidentialité, et les personnes plaignantes ne doivent subir ni préjudice, ni représailles. Tous les groupes concernés par la politique (gestionnaires, syndicats ou autres) doivent, dans leurs interventions respectives, informer leurs pairs ou leurs membres du contenu de la politique et participer aux activités de sensibilisation et de prévention des situations de violence et de harcèlement. Tous et toutes ont le droit d'être protégés contre les pratiques de violence et de harcèlement, mais ils ont aussi l'obligation de ne pas en exercer.

6. Le comité contre la violence et le harcèlement au travail

Composition et nomination

Le comité contre la violence et le harcèlement au travail est formé de représentantes et représentants de l'employeur, de chaque syndicat, regroupement ou association de personnes en lien avec l'organisation et qui veulent participer à l'élaboration et à l'application de cette politique.

Ce comité est connu de toutes et de tous et il s'assure d'une représentation équitable entre les hommes et les femmes.

Chaque partie impliquée procède selon ses mécanismes propres à la nomination de sa représentante ou son représentant. Il importe que le processus soit précis, transparent et connu de tous. Les mandats sont de deux ans, avec alternance de la moitié des membres pour assurer une continuité au sein du comité.

Rôle

Le rôle du comité est un rôle exclusivement préventif. Le comité ne sera aucunement impliqué dans le traitement des plaintes (ni dans la réception de la plainte, ni dans l'enquête, ni dans l'application de mesures concernant les individus).

Le rôle du comité est, entre autres :

- D'assurer une diffusion large et complète de la politique ;
- D'être responsable de l'information et de la formation contre la violence et le harcèlement au travail ;
- De nommer par consensus la ou les personnes-ressources et d'établir un mécanisme simple de traitement des situations de violence ou de harcèlement au travail ;
- De susciter et d'organiser la prévention de la violence ou du harcèlement au travail ;
- De s'assurer que des mécanismes de soutien aux personnes, internes ou externes, soient disponibles ;
- De recevoir et d'analyser les rapports non nominatifs produits par la ou les personnes-ressources ;
- De produire et diffuser un bilan annuel ;
- De mettre à jour la politique.

Pour accomplir son travail, le comité doit avoir les moyens de réunir ses membres et d'organiser les activités de prévention qu'il évalue pertinentes à sa mission. Tous les membres du comité reçoivent une formation commune sur l'ensemble de la problématique de la violence et du harcèlement au travail.

7. Les moyens d'action

Le comité contre la violence et le harcèlement au travail s'engage à mettre en place des moyens pour favoriser la sensibilisation, la formation et la prévention de la violence et du harcèlement au travail.

Parmi les moyens d'action, le comité peut :

- Organiser des activités pour former le milieu à détecter, désamorcer, prévenir ou déclarer la violence et le harcèlement au travail ;
- Identifier des actions concrètes de prévention visant à éliminer, modifier ou contrôler les facteurs de risque organisationnels de la violence et du harcèlement au travail.

8. Le traitement des plaintes

Une personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement au travail peut s'adresser à une personne-ressource clairement et unanimement désignée par le comité contre la violence et le harcèlement au travail. C'est par cette personne-ressource que va cheminer un dossier de violence ou de harcèlement au travail.

C'est la personne-ressource qui accueille et accompagne la victime ou présumée victime, et ce, jusqu'au règlement du problème ou jusqu'au dépôt d'une plainte officielle.

Le rôle de la personne ressource

La personne-ressource (ou les personnes ressources) joue un rôle central dans l'application de la politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail.

Elle doit agir de façon impartiale, avec diligence et dans la plus grande confidentialité.

Son rôle est :

- a) D'accueillir et d'accompagner la présumée victime de violence ou de harcèlement au travail ;
- b) De procéder à une analyse de la situation afin de bien identifier la nature du problème rencontré ;
- c) De proposer aux personnes concernées des pistes de solutions afin de résoudre le problème (moyens alternatifs de médiation ou de résolution du problème, etc.) ;
- d) De transmettre au comité contre la violence et le harcèlement au travail un rapport non nominatif indiquant les mécanismes de prévention souhaitables à mettre en place dans le milieu de travail.

Le rôle d'accueil et d'accompagnement consiste à

- Accueillir la victime ou présumée victime de violence ou de harcèlement ;
- Prendre connaissance de l'ensemble des éléments relatifs à la situation de violence ou de harcèlement rapportée ;
- Assurer l'accompagnement et le soutien à la victime ou présumée victime de violence ou de harcèlement ;
- Fournir toute l'information pertinente à la victime ou présumée victime, particulièrement sur le processus d'application de la politique de prévention de l'établissement, de même que sur le processus d'évolution d'une plainte formelle.

Le rôle d'évaluation et de recommandations consiste à :

- Offrir un soutien à la victime ou présumée victime de violence et de harcèlement au travail dans le but de l'aider à exprimer sa version des faits et à la rédiger ;
- Déterminer la nature exacte du problème soulevé afin de bien distinguer s'il s'agit de harcèlement ou de violence au travail (en se référant aux définitions de politique de prévention du milieu de travail) ;
- Proposer des hypothèses de solutions à la victime ou présumée victime de violence ou de harcèlement au travail (que ce soit un travail de médiation, la recherche d'aide spécialisée auprès de professionnel-les de la santé ou une référence auprès de personnes du réseau d'entraide de l'établissement, s'il y a lieu, etc.) ;
- Offrir un soutien à la victime ou présumée victime de violence et de harcèlement au travail dans la rédaction de la plainte écrite formelle, s'il y a lieu ;
- Rencontrer la personne présumée violente ou harcelante afin de l'informer de la situation et de l'aider à mettre par écrit sa version des faits, s'il y a lieu ;
- Entreprendre le processus de médiation, s'il y a lieu ;
- Faire rapport au comité contre la violence et le harcèlement en fournissant un rapport non nominatif.

Dans le cas où une plainte formelle est rédigée, la personne-ressource met ici fin à son travail et chacune des parties (patronale et syndicale ou association) assume sa responsabilité spécifique.

9. La durée des mandats

Le mandat des personnes qui doivent intervenir dans l'application de cette politique est de deux ans, et il est renouvelable. Pour assurer un meilleur suivi des dossiers, ces personnes sont remplacées selon le principe de l'alternance.

10. L'adoption et la révision de la politique

Les groupes concernés conviennent d'adopter la politique dans leur instance respective et de s'assurer que toutes et tous la comprennent et s'y conforment.

La présente politique sera révisée tous les deux ans.