

## **POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

Adopté par le conseil d'administration d'Arrimage  
Lors de la rencontre du 7 août 2018

### Objectif de la politique :

La présente politique vise à sensibiliser les employés et la direction à la question du harcèlement au travail et à offrir un milieu de travail harmonieux, sain, respectueux et exempt de harcèlement.

Toute personne a droit au respect de sa dignité, de sa personne et de son intégrité et, à cet égard, Arrimage s'engage à prendre les mesures nécessaires afin d'éviter que le milieu de travail ne se détériore.

### Arrimage s'engage à :

- offrir un milieu exempt de harcèlement psychologique ;
- promouvoir le respect entre individus ;
- sauvegarder la dignité ;
- protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel ;
- promouvoir un milieu de travail harmonieux.

### Champs d'application :

La présente politique s'applique à tout le personnel et à la direction, tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur, pendant et en-dehors des heures de travail et couvre également toutes situations pouvant survenir dans le cadre du travail avec les membres, les clients, les fournisseurs et les partenaires d'Arrimage.

### Définitions du harcèlement psychologique :

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 le salarié.

Cette politique couvre le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit la race, la couleur, le sexe, 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.

Voici quelques exemples de ce qu'est ou n'est pas le harcèlement :

<b>Ce que c'est</b>	<b>Ce que ce n'est pas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remarques, plaisanteries railleries suggestives à propos du corps d'une personne</li> <li>• Affichage de matériel sexiste, raciste ou à caractère sexuel explicite</li> <li>• Violences ou menaces verbales ou écrites</li> <li>• Contacts physiques inopportuns</li> <li>• Humiliation d'un employé devant ses collègues</li> <li>• Abus de pouvoir qui menace le rendement de la personne, la personne elle-même ou sa carrière</li> <li>• Commentaires sur l'orientation sexuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion du rendement d'un employé qui ne répond pas aux attentes de son supérieur immédiat</li> <li>• Administration de mesures disciplinaires appropriées</li> <li>• Interventions appropriées de la direction afin de gérer un employé difficile</li> <li>• Relation consensuelle entre deux employés de même niveau. (dans les cas où l'un des deux change d'avis et que l'autre persiste, il s'agit de harcèlement)</li> <li>• Conflit entre deux employés</li> <li>• Stress relié au travail ou contraintes professionnelles difficiles</li> </ul>

Rôles et responsabilités :

Pour la direction et le conseil d'administration, personnes désignées comme étant responsables de l'application de la politique :

- assumer la responsabilité de la politique ;
- prendre un engagement à prévenir et à faire cesser le harcèlement psychologique et donner les moyens pour agir ;
- consulter des ressources spécialisées pour du soutien ;
- conscientiser et informer les employés quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ;
- détecter les facteurs de risque, de préférence avec la collaboration des employés;
- décider des mesures à prendre pour éviter que des situations identifiées à risque repérées ne conduisent au harcèlement psychologique et exercer un suivi ;
- intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque et consolider au besoin l'unité de travail ;
- recevoir généralement les demandes d'intervention ou les plaintes;
- décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention;
- diriger les employés vers des ressources spécialisées pour du soutien ;
- décider, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte, de la nature de l'intervention à réaliser ;
- désigner la personne qui intervient comme médiateur ou enquêteur.

Pour les employés :

- contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ;
- participer aux mécanismes de concertation mis en place par l'employeur pour prévenir le harcèlement psychologique.

#### Plainte :

L'employé qui se croit victime de harcèlement pourra :

1. Faire face aux individus en leur demandant de cesser tout comportement ou acte dérangeant et / ou;
2. En faire part verbalement ou par écrit à la direction d'Arrimage;
3. Déposer une plainte officielle à la direction;
4. Dans la mesure où la plainte toucherait la direction, la personne qui se croit victime de harcèlement pourra porter plainte à un membre du conseil d'administration d'Arrimage.

Suite au dépôt d'une plainte, la direction ou le membre du conseil d'administration s'engage à intervenir rapidement et à prendre les mesures nécessaires pour régler la situation dans les plus brefs délais.

Une fois informée de la situation, la direction ou le membre du conseil d'administration rencontrera les parties impliquées et les témoins au besoin afin de procéder à une enquête et de faire la lumière sur les faits.

Lorsque les circonstances le justifient et que les parties en cause sont d'accord, la direction pourra proposer un processus de médiation. La direction pourrait également, selon les circonstances, faire appel à une ressource externe indépendante et spécialisée afin de l'aider à résoudre le problème.

La direction ou le membre du conseil d'administration s'assurera de garder confidentielles toutes les informations recueillies dans le cadre de l'enquête et de protéger la personne ayant porté plainte et les témoins de toutes représailles potentielles de la part de personne ayant potentiellement harcelé.

À la suite de l'enquête, si les allégations s'avèrent fondées, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement seront imposées à la ou les personnes responsables.

Un soutien et une aide pourront être offerts à la victime au besoin.

Si la plainte s'avère non fondée et que cette dernière a été faite de mauvaise foi, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises envers la personne ayant déposé la plainte dans un but malveillant.