
**POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE,
SEXUEL OU DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL**



COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES

1. PRÉAMBULE

1.1 Adoption d'une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique

Dans le cadre des dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la *Loi sur les normes du travail*, la Commission des services juridiques adopte la présente politique pour contrer le harcèlement psychologique, sexuel ainsi que, la discrimination au travail.

La présente politique s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement, qu'il soit sexuel ou psychologique, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de la Commission des services juridiques, à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- lors d'activités sociales liées au travail.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

3. DÉFINITIONS

3.1 Harcèlement psychologique au travail

Le harcèlement psychologique s'entend d'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. 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 psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Sans restreindre la généralité de la définition mentionnée ci-dessus, le harcèlement psychologique provenant d'une ou de plus d'une personne, peut se manifester sous l'une des formes mentionnées à l'annexe II de la présente politique.

3.2 Discrimination

Il s'agit d'une conduite se manifestant entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit 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.

3.3 Ce qui ne constitue pas un comportement indésirable

Les activités de gestion normale et qui surviennent dans le cours normal des activités de la Commission des services juridiques ne constituent pas du harcèlement ou de la discrimination. Il en est ainsi de la répartition de la charge de travail, du suivi des absences, de l'exigence de rendement, des mesures disciplinaires, des conseils, de l'évaluation du rendement, de l'exercice de l'autonomie professionnelle reconnue aux avocat(e)s, de l'exercice des droits prévus aux conventions collectives, etc.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

4.1 Engagement de la Commission des services juridiques

La Commission des services juridiques réaffirme clairement sa volonté de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique ou sexuel au travail et elle s'engage à fournir aux employés un climat de travail favorisant le respect de la dignité de la personne dans les rapports professionnels.

Elle contribue à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement.

Elle ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Elle fournit le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en établissant une procédure de règlements des plaintes.

Elle rend disponible cette politique à ses employés.

4.2 Responsabilité des gestionnaires

Les gestionnaires doivent veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement et, s'il survient, à y mettre fin.

Toute personne en autorité constatant l'existence de comportements indésirables doit intervenir rapidement et professionnellement en toute équité pour chacune des parties concernées.

4.3 Responsabilités des employés

Les employés doivent maintenir et adopter des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un environnement exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et ainsi contribuer au maintien d'un milieu de travail sain. Ils doivent avoir, en tout temps, un comportement respectueux, courtois et exempt de toute violence physique ou verbale tant à l'égard de la clientèle qu'à l'égard des personnes avec qui ils travaillent.

Les employés doivent soulever tout problème ayant trait à du harcèlement de manière à régler à l'interne toute situation malgré l'existence d'autres recours.

Ils doivent également informer immédiatement la personne responsable des ressources humaines lorsqu'ils pensent avoir été témoin d'un comportement indésirable.

Les employés doivent collaborer au processus de règlement à la suite d'une demande d'intervention ou au dépôt d'une plainte de harcèlement.

Tout témoin doit s'engager, en conformité avec la politique, à participer au déroulement de l'enquête en fournissant toutes les informations requises par l'enquêteur et en répondant à toutes ses questions.

4.4 Le syndicat des employés et le syndicat des avocats

Les syndicats s'engagent à prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel en concertation avec l'employeur.

4.5 Service des ressources humaines

La personne responsable du Service des ressources humaines traite avec diligence toute demande d'intervention ou plainte de harcèlement qui lui est adressée. Dans le cas du dépôt d'une plainte de harcèlement, elle fait ou fait faire l'enquête, s'il y a lieu.

Elle soutient le gestionnaire dans ses responsabilités à l'égard de toute personne associée à une situation de harcèlement. Elle informe les personnes de la disponibilité de services de soutien psychologique. Elle fait le suivi de l'application des mesures.

Elle fournit des conseils aux employés et aux gestionnaires relativement à toute question concernant la prévention en matière de harcèlement et le processus de traitement de la plainte. Elle voit à la formation des gestionnaires et à la sensibilisation des employés à la politique de respect de la personne.

5. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Commission des services juridiques s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychique et physique des personnes.

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 :

- diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel en la transmettant par courriel, la rendant disponible sur le canal Teams de la CSJ et sur l'intranet. Cette politique sera transmise aux nouveaux employés;
- 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 2 de la présente politique;
- veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- faisant la promotion du respect entre les individus;
- 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;
- 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 de l'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;
- consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ;
- en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

La Commission des services juridiques 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.

6. PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Toute personne s'estimant victime de harcèlement psychologique ou sexuel de la part d'une personne ou d'un groupe de personnes à l'emploi de la Commission ou d'un tiers en relation avec la Commission, peut acheminer sa plainte, à un membre de la direction, qui s'engage en toute discrétion à la traiter objectivement et avec diligence.

Dès qu'un membre de la direction, autre que le président, reçoit une telle plainte, il ou elle doit l'acheminer personnellement au président ou à la personne responsable du Service des ressources humaines.

Une procédure de médiation peut être entreprise en tout temps si les personnes concernées y consentent par écrit, ceci afin de tenter de trouver une solution acceptable pour tous. Le fait d'entamer ce processus de médiation a pour conséquence de suspendre l'enquête.

La plainte formelle est faite verbalement ou, par écrit au moyen du formulaire prévu à cet effet (en annexe de la politique). Elle précise la nature des faits, paroles, événements ou gestes reprochés avec autant de précision possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente. Elle identifie la partie plaignante et la personne ou le groupe de personnes qui aurait commis les actes visés par la plainte. Elle est signée par la personne qui la dépose. Le dépôt de cette plainte emporte l'autorisation d'en divulguer le contenu et l'identité du ou de la signataire à la personne ou au groupe de personnes visé et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte.

Le président désigne alors une ou plus d'une personne pour rencontrer la personne qui se plaint aux fins d'identifier et de cerner la nature et l'étendue du problème auquel elle fait face et aux fins d'explorer les solutions possibles. La personne désignée par le président peut s'adjoindre, le cas échéant, une personne-ressource externe pour l'assister dans l'analyse de la nature, de la pertinence et du bien-fondé d'une plainte.

Après cette rencontre, le président ou la ou les personnes désignées peuvent procéder à d'autres rencontres, et intervenir dans le milieu de travail. Il tente une conciliation et suggère les mesures appropriées pour redresser la situation s'il y a lieu.

La Commission des services juridiques :

- s'assurera que les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements seront dûment formées pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées et qu'elles auront les compétences et les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement, notamment en matière d'évaluation des plaintes alléguant du harcèlement, en vue de recommander une enquête administrative;
- libérera du temps de travail afin que les personnes désignées puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.

La loi interdit toute forme de préjudice ou de représailles de la part de l'employeur dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

6. SANCTIONS

Le personnel qui contrevient aux dispositions de la présente politique peut faire l'objet, en plus des condamnations ou amendes prévues par les lois pertinentes, de l'une ou plusieurs des sanctions suivantes :

- mesures administratives;
- réprimande verbale ou écrite, rétrogradation, suspension ou congédiement le cas échéant.

7. PLAINTES ET SIGNALEMENTS INJUSTES, FRIVOLES OU DE MAUVAISE FOI

Une plainte ou un signalement injuste, frivole ou de mauvaise foi ne peut être excusé. Lorsque la preuve démontre qu'une telle plainte ou qu'un tel signalement a été déposé, l'auteur de cette plainte ou de ce signalement peut faire l'objet d'une sanction qui serait applicable dans un cas grave de harcèlement psychologique ou sexuel selon la nature et la gravité de la plainte ou du signalement.

8. CONFIDENTIALITÉ

Afin de protéger les intérêts de l'employé qui se croit victime de comportements indésirables, de l'auteur présumé des comportements indésirables ou de toute autre personne témoin de comportements indésirables présumés, les personnes ressources et toutes autres personnes en cause sont tenues au secret pendant la durée de l'enquête, ainsi qu'après dans la mesure où il est possible et approprié de le faire en fonction des circonstances du dossier.

Il est tout aussi important que toutes les personnes en cause, y compris l'employé qui se croit victime de comportements indésirables, l'auteur présumé des comportements indésirables et toute autre personne prenant part au processus d'enquête, préservent le caractère confidentiel de la plainte.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Les dispositions législatives pertinentes

ANNEXE 2 : Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

ANNEXE 3 : Formulaire de plainte

ANNEXE 1

Les dispositions législatives pertinentes

« Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) »

SECTION V.2

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Définition.

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « 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. 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.

Conduite grave.

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.

Droit du salarié.

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique provenant de toute personne.

Devoir de l'employeur.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel.

Convention collective.

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15, 123.16 et 123.17 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Médiation.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Salariés non régis par une convention collective.

Les présentes dispositions et les dispositions pertinentes de la Loi sur les normes du travail s'appliquent également aux salariés non régis par une convention collective.

ANNEXE 2

Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

Le harcèlement psychologique s'entend de toute conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui réunissent les quatre critères suivants :

1. ils sont répétés ou lors d'un acte unique et grave;
2. ils sont hostiles (agressif, menaçant) ou non désirés;
3. ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
4. ils entraînent 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.).

ANNEXE 3

FORMULAIRE DE PLAINTE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, SEXUEL OU DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Je dépose formellement une plainte de harcèlement psychologique, sexuel ou de discrimination au travail au président de la CSJ et lui demande d'analyser la situation.

Mes coordonnées :

Nom _____	Prénom _____
Fonction _____	
Téléphone au travail : () _____ au domicile () _____	

PERSONNE OU GROUPE VISÉ PAR LA PLAINTE

Nom _____	Prénom _____
Fonction _____	
Téléphone (si connu) : () _____	

Rappel

Conditions nécessaires et suffisantes pour conclure à du harcèlement psychologique, sexuel ou de la discrimination au travail :

Toute conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, y compris à caractère sexuel, qui réunissent les quatre critères suivants :

- *ils sont répétés;*
- *ils sont hostiles ou non désirés;*
- *ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;*
- *ils entraînent un milieu de travail néfaste.*

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, sexuel ou de la discrimination au travail si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

RÉSUMÉ DES FAITS

QUOI, COMMENT ? (Énumérez les faits, événements, paroles, gestes)

--

QUAND? (Spécifiez les dates des divers événements)

OÙ (spécifiez les endroits)

NOMS ET COORDONNÉES DES TÉMOINS

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____
- 4. _____
- 5. _____
- 6. _____

MESURE RECHERCHÉE DE REDRESSEMENT

Je consens à donner accès au contenu de cette plainte à la personne ou au groupe de personnes à qui les faits sont reprochés.

Je déclare que les renseignements inscrits dans ce questionnaire sont vrais et au meilleur de ma connaissance et je formule cette plainte de bonne foi.

Signature

Date