

---

**POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE  
ET LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL**



**COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES**

---

## **1. PRÉAMBULE**

### **1.1 Adoption d'une politique sur le 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 et 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, syndiqué ou non. Elle s'étend autant aux conduites adoptées dans le milieu de travail qu'à celles qui peuvent être tenues en d'autres circonstances et lieux, reliés à l'emploi, si elles portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi.

## **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 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 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 Les 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 a la responsabilité d'intervenir rapidement et professionnellement en toute équité pour chacune des parties concernées.

## **4.3 Les employés**

Les employés doivent maintenir et adopter des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un environnement exempt de harcèlement 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 peuvent 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 leur gestionnaire ou 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 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. PROCÉDURE DE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ**

Toute personne s'estimant victime de harcèlement psychologique, 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 par écrit, au moyen d'un formulaire prévu à cet effet. Elle précise la nature des faits, paroles, événements ou gestes reprochés. 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 s'engage à ce que l'intervention de ses représentants soit impartiale, respectueuse et équitable envers les personnes concernées. Elle s'assure de la confidentialité quant au nom des personnes impliquées dans une situation de harcèlement à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires.

## **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 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 : Les différentes formes de harcèlement psychologique 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.

###### **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 du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

###### **Convention collective.**

**81.20.** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 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.

###### **N. B. 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**

### **Différentes formes de harcèlement psychologique au travail**

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;
2. ils sont hostiles ou non désirés;
3. ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;
4. ils entraînent 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 si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

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 des façons suivantes :

- de l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;
- tout comportement offensant, gênant, humiliant ;
- des remarques ou plaisanteries déplacées, offensantes ;
- des insinuations, des accusations sans fondement, des insultes, ou humiliations, des tentatives d'exclusion ou d'isolement, des cris, des hurlements ou des abus verbaux ;
- des propos visant à déconsidérer une personne auprès de ses collègues en lançant des rumeurs ou en donnant des informations sur sa vie privée qui ne sont pas pertinentes au travail ;
- l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement ;
- des contacts physiques non souhaités ;
- des photos, affiches, courriers, courriels ou images-écrans offensants;

- des actes, paroles et des gestes à connotation sexuelle et des comportements discriminatoires à l'encontre, entre autres, de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.
- Le *mobbing* ou la tyrannie de groupe qui fait référence à la réalité d'une persécution collective pratiquée sur une ou des victimes identifiées comme bouc émissaire.

## **ANNEXE 3**

### **FORMULAIRE DE PLAINTE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

*Je dépose formellement une plainte de harcèlement psychologique à la direction 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 :**

*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 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