



**GROUPE  
ENTREPRISES  
EN SANTÉ**

**Politique en matière de harcèlement  
psychologique ou sexuel  
& promotion de la civilité au travail et du  
traitement des plaintes**

**Adopté par les membres du conseil d'administration du Groupe  
entreprises en santé lors de sa séance du 14 juin 2019**



## **1) OBJECTIFS**

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Groupe entreprises en santé (Groupe ES) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à promouvoir la civilité et à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant. Elle comporte à la fois un aspect préventif et correctif.

Dans un contexte préventif, le Groupe ES vise à intervenir le plus rapidement possible dans la gestion des conflits afin d'assurer un milieu de travail sain pour toutes les personnes qui y œuvrent. Le Groupe ES prône la responsabilisation de tous afin de contribuer à maintenir et à développer un bon climat de travail. Aussi, chacun a la responsabilité d'établir et maintenir des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre.

## **2) PORTÉE**

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, incluant les administrateurs, sans égard au lieu des échanges qu'il s'agisse ou non du milieu de travail et sans égard au moyen de communication.

## **3) DÉFINITION**

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit<sup>1</sup> :

« 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. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup>.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

<sup>2</sup> Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

La **civilité en milieu de travail**<sup>3</sup> se traduit par des comportements, des gestes, des paroles et une conduite qui permettent aux individus de notre environnement d’être épanouis et de se sentir bien au travail. Elle se définit par les comportements suivants.

**Le respect** : Le respect est le sentiment de considération que nous avons à l’endroit d’une autre personne.

**La collaboration** : La collaboration pour qu’elle se réalise implique de travailler de concert avec une autre personne ou collectivement vers un but commun.

**La politesse et la courtoisie** : La politesse et la courtoisie se traduisent par des comportements appropriés, qui favorisent le bon fonctionnement des relations entre les personnes, quel que soit l’âge, le sexe, la religion, l’origine culturelle ou ethnique, l’orientation sexuelle, le statut dans l’organisation ou la classe sociale.

**Le savoir-vivre** : Le savoir-vivre est la connaissance et la pratique des règles de vie en société et par conséquent, dans le milieu du travail.

#### 4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le Groupe ES ne tolère ni n’admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires ou des administrateurs 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.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l’imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement ou à la rupture du lien d’affaires, selon le cas.

Le Groupe ES 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 psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l’ensemble de son personnel, par la remise d’une copie de la politique;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
  - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
  - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

---

<sup>3</sup> Voir l’annexe 1 pour quelques exemples de civilité au travail

## **5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL**

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et empreint de civilité.

## **6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées par l'employeur sont, la directrice générale et la présidente du comité de gouvernance. Cette dernière, dans le cas où la directrice générale serait concernée par la situation.

1. Manon Boivin, Directrice générale. 418-609-0226, [manonboivin7@icloud.com](mailto:manonboivin7@icloud.com)
2. Sophie Rochon, administratrice et présidente du comité de gouvernance, 514-770-6906, [mamancamerlain@gmail.com](mailto:mamancamerlain@gmail.com)

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler les situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Le Groupe ES s'assurera que les personnes responsables désignées auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

## **7) PRINCIPES D'INTERVENTION**

Le Groupe ES s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

### **Recours à la CNESST**

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. [La plainte peut être déposée en ligne](#) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

### **Entrée en vigueur et amendement**

La présente politique entre en vigueur le 14 juin 2019. L'Employeur se réserve le droit de modifier, en tout temps et à sa seule discrétion, le contenu de la présente politique, notamment, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, les étapes et modalités applicables à l'enquête, le cas échéant.

### **Déclaration et engagements de la personne salariée**

Je reconnais avoir reçu et lu **la Politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et promotion de la civilité au travail et de traitement des plaintes** du Groupe ES. Je déclare comprendre le contenu de cette politique et avoir eu l'opportunité de poser toute question utile. Je m'engage à me conformer à son contenu en tout temps pendant mon emploi.

---

*Signature de l'employeur*  
*[Groupe ES]*

---

Date

---

*Signature de l'employé*

Date

## **ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET QUELQUES EXEMPLES DE CIVILITÉ**

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

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 peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grosseur, 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.

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 loi.

### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique**

- intimidation, cyber intimidation, 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, baisers ou attouchements,
  - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

### **EXEMPLES DE CIVILITÉ :**

- Féliciter un collègue pour un travail accompli ou sa façon de réaliser une tâche
- Être de bonne humeur/attitude positive
- Être ponctuel aux réunions
- Tenter de minimiser le bruit
- Remettre les articles/équipements au bon endroit
- Répondre aux courriels et aux messages téléphoniques avec célérité
- Maintenir l'environnement de travail propre et en ordre
- Etc.