



**POLITIQUE DE PRÉVENTION
DU HARCÈLEMENT AU
TRAVAIL ET DE TRAITEMENT
DES PLAINTES**

Dernière mise à jour: septembre 2023

1. Préambule

LES ÉDITIONS ANDRÉ FONTAINE INC. (ci-après la « **Société** ») reconnaît les conséquences négatives associées au harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Les manifestations de harcèlement, en plus de constituer une violation des droits de la personne, détériorent le climat en milieu de travail et ont chez les individus des effets néfastes.

La Société reconnaît également que l'accumulation de comportements pouvant être liés à de l'incivilité au travail peut, dans certaines circonstances, mener à du harcèlement au travail.

Pour ces raisons, la Société ne tolérera aucune forme de harcèlement et d'incivilité de la part de quiconque et agira avec diligence devant une telle situation. Les valeurs de respect, d'intégrité et de dignité sont au cœur de ses préoccupations.

À travers cette politique, la Société souhaite offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, prévenir le harcèlement et le cas échéant, offrir du soutien et prendre les moyens raisonnables pour le faire cesser.

2. Objectifs de la politique

La politique établit les règles qui permettent d'assurer un milieu de travail et de vie sain, sécuritaire et exempt de harcèlement. Elle confirme l'importance de prévenir et d'intervenir afin de faire cesser les situations de harcèlement. Plus particulièrement, elle vise à :

- 2.1** Favoriser et maintenir un milieu de travail sain et engageant où les rapports sont courtois et respectueux et qui est exempt de toute forme de harcèlement, en privilégiant une approche orientée sur la prévention et la résolution proactive des situations conflictuelles;
- 2.2** Informer, sensibiliser et former les personnes visées par la présente politique sur ce que constitue le harcèlement et sur les ressources disponibles afin de prévenir ces situations et les faire cesser;
- 2.3** Assurer la protection de l'intégrité physique et psychologique immédiate et la dignité des personnes impliquées dans une situation présumée de harcèlement et fournir une assistance, un soutien et des mesures appropriées;
- 2.4** Établir les rôles, les responsabilités et les pouvoirs des personnes identifiées dans la politique et leur fournir la formation pertinente afin qu'elles puissent exercer efficacement les responsabilités qui leur incombent.

3. Champ d'application

3.1 Les personnes visées par l'application de la politique

Cette politique s'applique aux personnes suivantes :

- Toute personne à l'emploi de la Société, notamment à titre de personnel-cadre ou dont le statut est celui de salarié au sens de la *Loi sur les normes du travail* (ci-après la « **LNT** ») (ci-après les « **employés** »);
- Toute personne bénéficiant du statut d'artiste au sens de l'article 1.1 de la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène* (ci-après la « **LSA** »), qui œuvre dans le domaine de la littérature et qui offre des services ou ses œuvres, moyennant une rémunération ou autre contrepartie monétaire de la part de la Société (ci-après les « **artistes** »);
- Toute personne non visée par ce qui précède qui collabore ou qui entre en relation avec la Société, notamment et sans limiter la généralité de ce qui précède, à titre de fournisseur de service, d'entrepreneur, de contractuel, de partenaire d'affaires et de collaborateur (ci-après les « **partenaires** »);

(ci-après, collectivement désignées les « **personnes visées** »).

3.2 Portée de la politique

Cette politique s'applique aux relations entretenues par les personnes visées en lien avec le travail ou les services à rendre, à l'établissement, par l'entremise des communications par tous moyens technologiques (ex: médias sociaux, courriels, textos, Teams, affichage, etc.), ainsi qu'à tout autre endroit où celles-ci peuvent se trouver dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions ou de leurs obligations contractuelles (ex.: réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par la Société).

4. Définitions

Harcèlement

La LSA réfère à la définition prévue à la LNT, compte tenu des adaptations nécessaires.

La LNT définit le harcèlement psychologique comme 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.

La LNT précise que les comportements qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel font partie des conduites vexatoires incluses dans la définition du harcèlement psychologique.

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à l'un ou à l'autre des motifs prévus 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».

Il faut tenir compte des cinq critères cumulatifs suivants pour déterminer si nous sommes en présence de harcèlement :

- Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'une conduite 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).

Par ailleurs, notons qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si cette conduite porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

À titre indicatif, consultez la liste d'exemples de conduites vexatoires qui pourraient constituer du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire, à l'Annexe 2 de la présente politique

Par ailleurs, la notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail et des contraintes professionnelles difficiles.

Incivilité

L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre) qui crée un inconfort important dans le milieu de travail et qui peut avoir un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat en général. Elle peut se définir par l'échange de paroles et la manifestation de comportements inconsiderés d'apparence anodine qui violent les normes conventionnelles de conduite en milieu de travail. La violence au travail, qu'elle soit de nature physique ou verbale, peut constituer de l'incivilité. L'accumulation de comportements pouvant être liés à de l'incivilité au travail peut, dans certaines circonstances, mener à du harcèlement au travail.

Médiation

La médiation est un processus confidentiel, libre et volontaire. Conduite par un tiers neutre et impartial, elle permet aux personnes concernées de dialoguer, d'identifier les problèmes auxquels elles font face et leurs attentes respectives afin d'en arriver à trouver des solutions qui leur sont mutuellement satisfaisantes.

Personne mise en cause

La personne qui aurait prétendument un comportement harcelant, faisant l'objet d'une plainte.

Personne plaignante

La personne se croyant victime de harcèlement, faisant le dépôt d'une plainte.

5. L'exercice du droit de gérance des employés et du droit de gestion des artistes et partenaires ne constitue pas du harcèlement

La Société a le droit de diriger les employés et de prendre des décisions pour la rentabilité de l'entreprise et la bonne marche des affaires. Ces décisions ne doivent toutefois pas avoir pour objectif de nuire aux employés. L'exercice normal des responsabilités et de l'autorité associées à la prestation de travail, telles l'attribution de tâches, l'évaluation de rendement et la discipline, ne constitue pas du harcèlement. Il en va de même quant à l'exercice du droit de gestion de la Société à l'endroit des artistes et des partenaires.

6. Responsabilités partagées

6.1 Rôles et responsabilités des personnes visées

- 6.1.1** Adopter une conduite empreinte de respect et exempte de harcèlement ou d'incivilité;
- 6.1.2** Participer aux activités de sensibilisation et de formation sur la prévention et la résolution des situations conflictuelles organisées par la Société;
- 6.1.3** Signaler rapidement toute forme de situation conflictuelle ou de harcèlement dont elles sont témoins ou qu'elles subissent;
- 6.1.4** Collaborer à l'application de la présente politique.

6.2 Obligations et responsabilités de la Société

- 6.2.1** Fournir un milieu de travail exempt de harcèlement en assurant le respect et l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes concernées;
- 6.2.2** Prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement en organisant, entre autres, des activités d'information, de sensibilisation et de formation selon les besoins identifiés;

- 6.2.3 Prendre tous les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance en recevant, entre autres, les plaintes et en assurant leur traitement;
- 6.2.4 Promouvoir la présente politique et son engagement en veillant à l'application de la politique à l'intérieur de son champ d'application et en adoptant des comportements respectueux;
- 6.2.5 Réviser la politique au besoin.

7. Processus de traitement des plaintes

Étape I

Lorsqu'une personne visée croit faire l'objet de harcèlement, elle doit aviser la personne concernée que son comportement est inacceptable et qu'elle en désire l'arrêt immédiat.

La Société invite toute personne visée qui observe une situation de harcèlement ou qui pourrait mener à du harcèlement à venir en aide à la victime, à exprimer son désaccord avec le comportement illicite et, le cas échéant, à porter le problème à la connaissance de la personne-ressource désignée.

Étape II

Si le problème persiste ou si la personne visée ne souhaite pas aviser la personne concernée, elle doit formuler une plainte par écrit à **Véronique Fontaine**. Cette plainte devrait être formulée à l'aide du formulaire joint à l'Annexe 1 dans les plus brefs délais suivant la dernière conduite de harcèlement psychologique alléguée.

La plainte doit comporter une description des faits, incluant les dates, et doit désigner l'identité de la personne plaignante et la ou les personnes mise(s) en cause, de même que les témoins potentiels.

En tout temps durant le processus de traitement de la plainte, l'une ou l'autre des parties peut demander de participer à une médiation. Dans le cas où les deux parties acceptent volontairement de procéder à la médiation et que celle-ci est opportune, la Société mettra en place le processus de médiation. La médiation suspend le traitement de la plainte jusqu'à l'entente de médiation ou jusqu'au constat de l'échec de la médiation.

Étape III

La Société débutera le traitement de la plainte par une analyse de la recevabilité de celle-ci, afin de déterminer si elle est susceptible de constituer du harcèlement ou non. Cette analyse est fondée sur les critères inhérents au harcèlement psychologique, tels que définis à la section 4 de la présente politique. En d'autres termes, une plainte serait déclarée irrecevable si les allégations, ne constituaient pas du harcèlement selon la définition du terme. La personne plaignante sera informée de ces conclusions, lesquelles seront consignées au dossier.

Si la plainte est déclarée recevable, la Société procédera à une enquête, laquelle sera conduite par une personne du service des ressources humaines ou de toute autre personne désignée, ou par un enquêteur externe, et ce, à la discrétion de la Société.

L'ensemble des personnes impliquées dans l'enquête devront signer un engagement de confidentialité. Aucune information concernant une plainte ne sera divulguée, sauf si cette divulgation est nécessaire pour protéger les personnes visées, enquêter sur la plainte, émettre des mesures ou des sanctions, ou si elle est autrement requise par la loi.

Dans le cadre du processus d'enquête, les personnes plaignantes et mises en cause sont traitées avec impartialité et informées généralement de l'évolution du dossier.

Étape IV

Une fois l'enquête complétée, la Société déterminera les mesures appropriées à être prises, le cas échéant. Dans tous les cas, la personne plaignante ainsi que la personne mise en cause seront informées de la conclusion de l'enquête.

Sanctions

S'il est déterminé qu'il y a eu harcèlement, l'auteur-e de celui-ci, s'expose à tous types de mesures ou de sanctions pouvant aller, selon le cas, jusqu'au congédiement ou à la résiliation du contrat, et ce, selon la nature, la fréquence, la gravité et les circonstances de la faute commise.

Toutefois, une plainte en harcèlement psychologique constitue une accusation sérieuse qui peut nuire à la personne mise en cause si celle-ci n'est pas fondée. Par conséquent, dans le cas où il serait déterminé que la plainte est faite de mauvaise foi, jugée frivole ou abusive, la personne plaignante s'expose à tous types de mesures ou de sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la résiliation du contrat, selon le cas.

Aucune mesure de représailles ne peut être imposée à la personne visée qui, de bonne foi, s'est plainte d'avoir été victime de harcèlement. Également, la Société ne tolérera pas les représailles contre toute personne qui participe de bonne foi au traitement ou à l'enquête sur un problème soulevé.

Par ailleurs, en l'absence d'une conclusion à l'effet qu'il y a harcèlement, il est possible qu'une conduite, que des propos ou des gestes soient considérés inappropriés, auquel cas la personne auteure de ceux-ci pourrait se voir imposer quelque mesure jugée appropriée dans les circonstances.

8. Autres recours

Nonobstant les mécanismes prévus dans la politique, les personnes visées conservent les recours qui leur sont offerts en vertu du droit applicable, le cas échéant.



ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je, _____ , accuse réception de la **Politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes**. Je déclare, par la présente, avoir lu cette politique et avoir bien compris son contenu et m'engage à la respecter. Je suis conscient-e que toute contravention à cette politique peut entraîner tous types de mesures ou de sanctions pouvant aller, selon le cas, jusqu'au congédiement ou à la résiliation du contrat.

Signé à _____ , le _____

Signature: _____

Pour tous renseignements supplémentaires concernant la politique ou pour déposer une plainte, veuillez rejoindre:

Véronique Fontaine
veronique@editionsaf.com

ANNEXE 1 – Formulaire de plainte d’une conduite jugée harcelante

Ce document peut être rempli avec l’aide d’une personne-ressource.

Formulaire de plainte – Harcèlement

Par la présente, je désire porter plainte contre :

Nom(s) de la (des) personne(s) faisant l’objet de la plainte :

Fonction ou statut: _____

Événements :

Date: _____ Heure: _____

Endroit: _____

Est-ce le 1^{er} événement? Oui Non

Fréquence: _____

Dates: _____

Description la plus exacte possible des faits:

Lined writing area with 25 horizontal lines.

1. Exemples de ce qui pourrait constituer du harcèlement psychologique

1.1 Empêcher la personne de s'exprimer

L'interrompre constamment: Durant une réunion d'équipe, votre collègue vous coupe sans cesse la parole volontairement.

Lui refuser la possibilité de donner son opinion: Dans un courriel destiné à toute l'équipe, une personne de la direction demande l'opinion de tous les membres en citant leurs noms, sauf le vôtre, et cela arrive régulièrement.

1.2 Isoler la personne

Lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne et qui l'isole de ses collègues: Travaillant dans le pôle marketing vous êtes la seule personne qui a été placée au deuxième étage avec le service informatique, même si des espaces sont disponibles près des autres bureaux de votre département.

Interdire à ses collègues de lui adresser la parole: Vous remarquez depuis quelque temps que vos collègues vous évitent et ne vous parlent pratiquement plus. Une collègue finit par vous avouer que le patron leur a interdit de vous parler, sauf pour le strict nécessaire.

1.3 Discréditer la personne dans son travail

Critiquer son travail dans des termes dégradants: Une personne de votre clientèle vous envoie sans cesse des courriels en répétant que la personne avant vous était bien plus compétente.

Lui donner des tâches très inférieures ou très supérieures à ses compétences: On vous demande de rédiger des textes dans une langue que vous ne maîtrisez pas et cela vous vaut des réprimandes.

1.4 Déconsidérer la personne

Commentaires méprisants ou irrespectueux: L'une des personnes qui fournissent votre entreprise vous parle toujours de manière impolie, sans considération pour vous ou votre travail.

Humiliation publique: Lors d'un colloque, une personne qui collabore sur l'un de vos projets a divulgué devant tout le monde des informations très personnelles à votre sujet.

1.5 Conduites agressives

Lui faire des menaces: Une personne de votre clientèle vous a menacé-e à plusieurs reprises qu'elle écrirait à votre supérieur pour se plaindre de votre service.

Crier: Une personne en autorité crie sur vous et vos collègues lorsqu'elle est frustrée d'une situation.

Agression physique/Voies de fait: Un-e collègue vous a pris-e par le col en vous poussant contre le mur.

2. Exemples de ce qui pourrait constituer du harcèlement sexuel

2.1 Harcèlement sexuel non verbal

Regards qui rendent mal à l'aise: Une personne de votre clientèle régulière vous déshabille du regard à chacune de ses venues et cela vous rend inconfortable.

Signes explicites à connotation sexuelle: Lors d'un 5 à 7, une personne membre du conseil d'administration a imité un acte sexuel derrière l'un-e de vos collègues et cela vous a rendu-e très inconfortable.

Affichage de matériel érotique ou pornographique: Sur l'heure du dîner, votre collègue qui partage le même bureau que vous regarde des photos érotiques.

2.2 Le harcèlement sexuel verbal

«Blagues» grossières, sexistes ou dégradantes: Lors d'une célébration du temps des Fêtes, votre collègue n'a pas arrêté de faire des blagues à connotation sexuelle à la personne responsable du service du restaurant et cela vous a mis-e très mal à l'aise.

Commentaires sur l'apparence physique: Votre supérieur vous répète régulièrement à quel point vos habits mettent vos formes en valeur.

Questions indiscrettes: Une personne stagiaire à votre entreprise vous pose sans cesse des questions sur votre vie amoureuse.

Confidences intimes: Depuis que votre collègue a un nouveau partenaire, il ou elle n'arrête pas de vous parler de ses exploits sexuels.

Chantage « donnant-donnant »: La présidence de votre entreprise vous a offert une promotion en échange d'une relation sexuelle.

2.3 Le harcèlement sexuel physique

Frôlements qui se répètent trop souvent pour être des hasards: Votre collègue s'approche très près de vous et frotte son épaule contre la vôtre toutes les fois où il ou elle vérifie votre travail à l'ordinateur.

Attouchements: Votre directeur ou directrice vous flatte souvent les épaules lorsque vous êtes à votre poste de travail.

3. Exemples de ce qui pourrait constituer du harcèlement discriminatoire

La *Charte des droits et libertés de la personne* reconnaît 14 motifs pouvant constituer du harcèlement discriminatoire. Par exemple :

L'identité ou l'expression de genre: Votre collègue vous pose constamment des questions déplacées parce que vous êtes une femme ou un homme trans.

La grossesse: Les personnes avec qui vous collaborez dans un projet ont des propos humiliants concernant la prise de poids liée à la grossesse en général, alors que vous ou votre partenaire êtes enceinte.

L'orientation sexuelle: Vos collègues décident de ne pas vous convier à un 5 à 7 parce que vous êtes en couple avec une personne du même sexe que vous.