

Politique de harcèlement

Énoncé de la politique

Congebec s'engage dans la prévention de la discrimination, du harcèlement et/ou de la violence en milieu de travail. Par conséquent, le harcèlement sous toutes ses formes, la violence en milieu de travail et la discrimination sont inacceptables et ne seront en aucun cas tolérés par Congebec.

Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les employés, stagiaires, étudiants, administrateurs, gestionnaires et directeurs de Congebec ainsi qu'aux employés d'agence. La politique s'applique également à tous les clients, entrepreneurs, vendeurs, fournisseur et visiteurs de Congebec, ainsi qu'à tous les membres d'une association professionnelle dans le cadre de leur relation d'affaires avec Congebec.

Définition

Harcèlement

Se définit comme un comportement verbal ou non verbal dénigrant, humiliant ou inapproprié envers un individu ou un groupe d'individus pouvant créer un climat nocif, intimidant, offensant ou hostile.

Les situations suivantes peuvent être considérées comme une forme de harcèlement :

- Tout comportement, tout geste ou toute action portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et fondés, entre autres, sur les caractéristiques suivantes :

La race	Les convictions politiques	La grossesse
Le genre	L'origine ethnique ou nationale	L'état civil
L'orientation sexuelle	La couleur	La religion
L'âge	Une déficience ou l'utilisation d'un moyen pour pallier une déficience	La langue
Le statut social		

- Toute forme de menace, de représailles, d'intimidation, de refus d'embauche, de promotion ou de transfert, de licenciement ou toute autre action ayant pour but de harceler.
- Toute forme de document écrit ou imprimé, de courriel, de message vocal, de lettre, de caricature, de blague ou de photo portant atteinte à la dignité ou à

l'intégrité physiques d'une personne et tout autre comportement envers un employé ou un groupe d'employés peut représenter une forme de harcèlement.

Harcèlement sexuel

Il se définit comme étant un comportement, commentaire, geste ou contact à caractère sexuel pouvant être perçu comme une condition à l'obtention d'un emploi, d'une promotion, d'un mandat ou d'une compensation, ou pouvant offenser ou humilier un employé.

Harcèlement psychologique

Il signifie 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 de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut constituer un harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

La violence au travail

- Elle représente toute forme de comportement abusif ou agressif pouvant inclure :
- L'emploi de la force physique contre une personne, qui lui inflige, ou qui pourrait lui causer des blessures physiques;
- Une tentative d'employer la force physique contre une personne ou qui pourrait lui causer des blessures physiques;
- Un commentaire ou un comportement à l'égard d'un employé qui pourrait, dans une mesure du raisonnable, être interprété comme une menace d'utiliser la force physique à son égard qui pourrait lui causer des blessures physiques.

Précision

Les responsabilités telles que la distribution des tâches ou des charges de travail, la gestion des présences, les exigences de rendement et la prise de mesures disciplinaires ou administratives associées aux responsabilités de gestion, ne constituent pas du harcèlement.

Démarche corrective

L'objectif d'une démarche corrective est de mettre fin à un comportement ou à une conduite inappropriés et d'en prévenir la poursuite et la répétition dans l'avenir.

La personne qui croit être victime de discrimination et/ou d'harcèlement, et qui est à l'aise de le faire, devrait dire à son ou à ses vis-à-vis qu'elle se sent offensée par le comportement et/ou conduite en question et demander d'y mettre fin immédiatement.

Si le comportement et/ou la conduite persiste malgré cet avertissement, ou si la personne n'est pas à l'aise de demander à son vis-à-vis de cesser d'agir de la sorte, elle doit signaler la situation à son superviseur ou aux Ressources humaines le plus tôt possible. Cependant, le superviseur se doit immédiatement de prévenir les Ressources humaines de la situation.

La personne qui dépose une plainte de bonne foi et toute autre personne qui coopère à l'enquête seront protégées contre toutes formes de représailles.

Les gestes suivants sont considérés comme des écarts de conduite sérieux pouvant entraîner des mesures correctives, administratives et/ou disciplinaires :

- Une menace ou un geste de discrimination, de harcèlement et/ou de violence en milieu de travail;
- Une plainte s'étant révélée fausse et/ou ayant été faite de mauvaise foi;
- Une entrave à une enquête et/ou des représailles envers un plaignant, un défendeur ou un témoin.

Les mesures correctives incluent, sans s'y limiter, un ou plusieurs des éléments suivants :

- L'ordre de cesser le comportement et/ou la conduite avec la mention que le non-respect de cette directive entraînera d'autres mesures correctives;
- La séparation des personnes impliquées ou nouvelle assignation dans un autre établissement (si possible);
- Des sanctions disciplinaires pouvant mener jusqu'au congédiement.

Vice-Présidente capital humain et communications

Date