

Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Groupe HMH, et l'ensemble des entreprises qui le compose, affirme que le respect et la dignité entre les personnes est une valeur fondamentale de l'entreprise et s'engage à maintenir un milieu de travail harmonieux de même qu'un environnement propice à sa mission.

Groupe HMH considère que le harcèlement sous toutes ses formes porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée. Le harcèlement est prohibé, directement ou indirectement, par plusieurs instruments juridiques, notamment par la Charte des droits et libertés de la personne, par la Loi sur les normes du travail, par le Code civil du Québec et par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

En conséquence, toute manifestation de harcèlement à l'égard de personnes qui y travaillent ou utilisent nos services est inacceptable et sera sanctionnée. Chaque employé a donc la responsabilité de contribuer par sa conduite, à maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et *Groupe HMH* s'engage à prévenir le harcèlement psychologique et sexuel et toute autre situation d'abus au travail et à le faire cesser lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du *Groupe HMH*, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur, salons du livres, congrès et lancements);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Groupe HMH s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par l'affichage dans la cuisine, l'envoi par courriel à tous les employés à chaque début d'année;
- 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,

Définition du harcèlement :

1- « harcèlement discriminatoire » : harcèlement 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 du Québec, soit la race, la couleur, le sexe, 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;

2- « harcèlement psychologique » : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre de l'équipe;

3- « harcèlement sexuel » : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne.

Manifestations :

1- Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.

2- Le harcèlement peut se manifester notamment par :

- a) de l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition;
- b) des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
- c) des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail;
- d) l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement.

3- Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- a) des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- b) des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- c) des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail.

Ce qui n'est pas du harcèlement :

Les interventions pertinentes associées à la gestion de l'entreprise, à la gestion du rendement ou aux mesures disciplinaires ne constituent pas du harcèlement. De même, les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur, ne constitue pas du harcèlement.

Mesures disciplinaires :

Tout employé qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité, des conséquences et du dossier antérieur de l'employé. Dans le cas d'actes commis par des pigistes, des contractuels ou des employés externes, les mêmes mesures seront appliquées, pouvant aller jusqu'à la terminaison du contrat de travail. Pour les autrices et les auteurs de l'une ou l'autres des maisons du groupe, la directrice ou le directeur de la maison devra soumettre à la direction du Groupe HMH le manquement à la politique qui a été commis et alors la direction sera libre de poursuivre ou pas son association avec ladite autrice ou ledit auteur, en tenant compte de la gravité et des conséquences et du dossier antérieur de l'autrice ou l'auteur. La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Mécanisme d'aide et de traitement des plaintes :

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 son supérieur immédiat ou encore Guylaine Hallé ou Alexandrine Foulon en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement.

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, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Principes d'intervention

Groupe HMH 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.
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

La direction

Annexe

Ressources de soutien et d'aide disponibles

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 se faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne à cnt.gouv.qc.ca ou par téléphone au 1844 838-0808.

Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet d'empêcher de porter plainte aussi au CNESST.

L'Aparté

Ressource contre le harcèlement et les violences en milieu culturel (aparte.ca).

Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal

cvasm.ca

Ligne ressource sans frais, confidentielle et anonyme 24h/ 7 jours

514 933-9007 – 1888 933-9007

Il était une fois de trop

unefoisdetrop.ca

Une formation numérique qui répond à plusieurs questions.