

# Déclaration pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique et sexuel au travail

*Principes soutenus par Illusion-Emploi*

*L'employeur doit signer une déclaration pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique et sexuel au travail avec chacune des personnes employées.*

## **Politique**

Basée sur des principes de respect mutuel et de responsabilisation, les parties concernées s'engagent à respecter la politique pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique et sexuel au travail.

## **Objectif**

L'employeur reconnaît les conséquences négatives associées au harcèlement psychologique et sexuel au travail. De telles manifestations, en plus de constituer une violation des droits de la personne, détériorent le climat de travail et ont pour les personnes des effets néfastes.

Ces agissements ne seront nullement tolérés entre :

- a) une personne membre du CA ou une personne membre de l'organisme envers une personne employée;
- b) une personne employée envers une personne représentante de l'employeur;
- c) une personne employée envers un ou une collègue ;
- d) un tiers envers une personne employée.

## **Responsabilité de l'employeur**

L'employeur reconnaît qu'il est de sa responsabilité de mettre en place les moyens pour favoriser un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel dès que cela a un lien avec le travail d'une personne employée (travail au bureau, activité sociale ou autre).

## **Traitement des plaintes**

- a) Le mécanisme interne de traitement des plaintes doit offrir le soutien nécessaire aux personnes employées, ainsi qu'à leur permettre de porter plainte. Les plaintes doivent être traitées en toute discrétion et en toute impartialité.
- b) Une démarche auprès de l'employeur n'a pas pour effet de priver la personne employée de ses recours en vertu d'une autre loi en vigueur.
- c) Chaque personne employée a le droit d'être assistée ou conseillée par une personne de son choix ou un organisme de défense des droits lors de ses démarches à l'interne ou à l'externe.
- d) Les plaintes de mauvaise foi et les fausses déclarations ne peuvent être tolérées. Les personnes sont passibles de sanctions administratives, disciplinaires ou légales.

## **Engagement de l'employeur**

Si une preuve est établie démontrant que la personne employée a été victime de harcèlement psychologique et/ou sexuel au travail, l'employeur s'engage à :

- a) prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement;
- b) réintégrer la personne employée dans ses fonctions s'il y a eu congédiement;
- c) verser les indemnités prévues par la loi, s'il y a lieu;
- d) appliquer des mesures disciplinaires, en cas opportun.

## **Signature**

Date de la signature:

Personne représentante de l'employeur

Personne employée