# Respect mutuel

BAnQ reconnaît que toute personne à son emploi a droit à un milieu de travail exempt de discrimination et de toute forme de harcèlement. Ici, nous favorisons un milieu de travail qui incite au respect mutuel. Nous considérons que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique des personnes qui en sont l'objet. Vous avez donc l'engagement de BAnQ de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement sous toutes ses formes, et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Forte de cette conviction, BAnQ applique une politique visant à contrer le harcèlement en milieu de travail. Par cette politique, résumée en ces pages, BAnQ :

- Affirme sa volonté d'interdire, de prévenir et de traiter les diverses formes de harcèlement;
- Établit les mécanismes de traitement des plaintes en matière de harcèlement;
- Définit les responsabilités de chacun.

## DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ

Toute personne qui se croit victime de harcèlement ou qui est mise en cause, ainsi que toute personne appelée à témoigner dans le cadre de la politique, a le droit d'être accompagnée de la personne de son choix. Cette personne ne doit pas être impliquée autrement dans la procédure.

## PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Toute personne qui se croit victime de harcèlement, témoigne dans le cadre du traitement d'une plainte ou participe à la recherche d'une solution ou au règlement d'une plainte ne doit subir aucune mesure de représailles de la part de BAnQ. Si elle se croit victime de telles représailles, elle doit sans délai en informer la personne responsable.

## SI VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS

Pour de l'information supplémentaire, consultez la *Politique de Bibliothèque et Archives nationales du Québec visant à contrer le harcèlement en milieu de travail* dans l'intranet.

## EN CONCLUSION

Un milieu de travail sans harcèlement, c'est en fin de compte l'affaire de tous, et BAnQ met tout en œuvre pour inciter au respect de ses employés.

Conception graphique : Communications Mika
Photo : Shutterstock, Yuri Arcurs

DRHCI, mars 2009

Quelques principes essentiels pour...

# CONTRER LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Bibliothèque et Archives nationales Québec

## À QUI LA POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT S'APPLIQUE-T-ELLE?

La politique de BAnQ visant à contrer le harcèlement en milieu de travail s'applique à tout le personnel de l'institution, mais aussi aux tiers en relation avec BAnQ : les consultants, les fournisseurs et les usagers. Une personne mise en cause dans une plainte de harcèlement peut être une personne en autorité, un collègue de travail, un subalterne ou un tiers.

## NE PAS CONFONDRE GESTION RIGOUREUSE ET HARCÈLEMENT

Un gestionnaire ou un collègue en situation de gestion veille à la répartition des tâches, à l'organisation du travail et il effectue l'appréciation du rendement. Dans ce cadre, manifester des demandes et les répéter au besoin ne constitue pas du harcèlement. Autrement dit, gérer avec rigueur et effectuer le suivi d'un projet constituent des droits de gérance.

## MILIEU DE TRAVAIL

Où que vous soyez, si vous exercez vos fonctions dans un lieu physique de BAnQ mais aussi à tout endroit où vous êtes présent en raison de vos responsabilités ou d'exigences découlant de votre travail, la politique s'applique.

## VOS DROITS ET RESPONSABILITÉS

Tous les membres du personnel de BAnQ doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite qui assurent un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement.
De la même manière, tous doivent collaborer au processus de plainte s'ils sont interpellés à cet effet, et ils ne doivent discuter de la plainte qu'avec les personnes habilitées à traiter les plaintes. C'est une question de confidentialité et de respect des individus impliqués. Cela dit, les dossiers relatifs à l'application de la politique sont confidentiels et traités comme tels sauf si une procédure de sanction ou l'application d'un recours en exige la divulgation.

## QUE FAIRE SI…

### … vous êtes témoin de harcèlement?

- Signalez à votre gestionnaire la conduite répréhensible (une omission, c'est de la complicité!).
- Collaborez avec les personnes qui enquêtent ou tentent de régler la situation.
- Recourez au besoin à des ressources de soutien.

### … vous êtes mis en cause?

- Écoutez la version de la victime s'il y a lieu.
- Expliquez votre version des faits s'il y a lieu.
- Le cas échéant, cessez immédiatement la conduite reprochée même s'il n'y a pas d'intention de nuire.
- Collaborez avec les personnes qui enquêtent ou tentent de régler la situation.
- Consultez des personnes de confiance ou prévalez-vous des services du Programme d'aide aux employés.

### … vous vous croyez victime de harcèlement?

- Signifiez, si possible, à la personne mise en cause que cette conduite blesse.
- Consultez des personnes de confiance ou prévalez-vous des services du Programme d'aide aux employés.
- Parlez de la situation avec votre gestionnaire ou avec la personne responsable de l'application de la politique.
- Le cas échéant, déposez une plainte auprès de la directrice des Ressources humaines et des communications internes.