

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL/AQDR Granby

2019

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'AQDR Granby à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle vise également à :

- contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement psychologique ;
- maintenir un climat de travail exempt de harcèlement propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- fournir le soutien nécessaire aux personnes victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement.

2) PORTÉE

Les personnes salariées, l'organisme employeur, ses administrateurs, les membres de ses comités ou groupes de travail et tous les membres doivent respecter la politique visant à définir, à prévenir et à agir dans les cas de harcèlement psychologique au travail. La notion de harcèlement psychologique inclut celle de harcèlement sexuel.

La présente politique s'applique 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) ;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL/AQDR Granby

2019

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'AQDR Granby ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées ;
- entre des collègues ;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs ;

¹

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL/AQDR Granby

2019

- par des membres de son conseil d'administration ou de comités ou de groupes de travail
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'AQDR Granby s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- sensibiliser les personnes visées par la politique, les membres de son conseil d'administration et de ses comités ou groupes de travail, à la problématique du harcèlement et leur fournit une information adéquate à cet égard;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, *par l'affichage dans le bureau de l'AQDR Granby, des copies remises au personnel et aux membres du conseil d'administration, incluse dans l'envoi mensuel des membres et disponible sur le site WEB de l'AQDR Granby, la politique sera présentée à l'assemblée des membres en mai 2019;*
- 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.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL/AQDR Granby

2019

6) MÉCANISMES DES PLAINTES, DES SIGNALEMENTS ET DES PROCÉDURES

- Un comité de gestion des plaintes est constitué. Il est composé d'un membre du conseil d'administration de l'organisme ainsi que de toute autre personne-ressource désignée par le conseil d'administration. Le comité peut s'adjoindre, dans certains cas, une ou des ressources spécialisées pour aider à faire cesser une situation ou en prévenir d'autres. Si un des membres du comité est visé ou mis en cause par une plainte, le comité est composé de deux autres membres du conseil d'administration et d'une ressource externe, nommés par résolution du conseil d'administration.
- Toute personne qui se croit victime de harcèlement psychologique peut, dans les 90 jours qui suivent la dernière manifestation de cette conduite, communiquer avec une personne faisant partie du comité. À la suite de cette communication, une rencontre aura lieu pour évaluer la situation, obtenir par écrit le détail de la nature des allégations, le nom de la personne mise en cause, la date de l'incident ou des incidents, leur description et, advenant le cas, le nom des témoins. S'il y a lieu, une intervention rapide sera entreprise par un membre du comité au nom de celui-ci pour faire cesser le harcèlement.
- Le comité peut faire enquête, entendre les parties et recommander que des mesures soient prises. La détermination des mesures à prendre et les décisions relatives à leur mise en application relèvent du conseil d'administration de l'organisme.
- Le comité pourra s'adjoindre, dans certains cas, des ressources spécialisées pour aider à faire cesser une situation de harcèlement et pour en prévenir d'autres.
- Lorsque du harcèlement est constaté ou dénoncé, deux (2) membres du comité de gestion des plaintes rencontrent la ou les personnes visées par la plainte pour faire le point sur la situation, identifier les pistes de solutions possibles et faire cesser le harcèlement.
- Suite à cette rencontre, la ou les personnes visées par la plainte reçoivent d'abord un avis verbal. Par la suite, une personne mandatée par le Comité de gestion des plaintes doit demander par écrit à la ou les personnes de corriger la situation. Une copie de cet avis est transmise au conseil d'administration.
- Si aucune amélioration satisfaisante n'est constatée, le Conseil d'administration avise la personne visée par la plainte de son congédiement ou de son expulsion. Cet avis de congédiement ou cette expulsion prend la forme d'une résolution dûment adoptée par les membres du Conseil d'administration.

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL/AQDR Granby

2019

- Dans une situation majeure où le harcèlement commis est jugé dangereux ou menace la sécurité, le comité de gestion des plaintes et le conseil d'administration se réservent le droit de passer outre le processus décrit précédemment et de contacter les autorités concernées.
- Dans tous les cas, le procès-verbal ou rapport d'une rencontre avec la ou les personnes salariées est déposé à son dossier. La ou les personnes visées par la plainte peut/peuvent se faire entendre par le conseil d'administration.
- Tout au long du processus, la personne mandatée par le Comité de gestion des plaintes assume le lien avec la ou les victimes du harcèlement.
- Outre le mécanisme interne de recours, une personne salariée qui se sent victime de harcèlement psychologique peut porter plainte à la Commission des normes du travail.

Les personnes responsables désignées³ par l'employeur sont les suivantes :

Nicole Gagné, secrétaire
AQDR Granby, 450 372-3038

Madeleine Lepage, trésorière
AQDR Granby, 450 372-3038

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

L'AQDR Granby 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 ;

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL/AQDR Granby

2019

- 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. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Signature

Date

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL/AQDR Granby

2019

ANNEXE 1 — RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

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

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement : 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail ;
- Violence verbale ;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante,
 - regards, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers ;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL/AQDR Granby

2019

ANNEXE 2 — PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

L'AQDR Granby

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement ;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de l'AQDR Granby :

Nicole Gagné, secrétaire
AQDR Granby, 450 372-3038

Madeleine Lepage, trésorière
AQDR Granby, 450 372-3038

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations ;
- recevoir les plaintes et les signalements ;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Signature de la personne responsable n° 1
AQDR GRANBY ET RÉGION

Date

POLITIQUE RELATIVE AU
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
ET SEXUEL AU TRAVAIL/AQDR
Granby

2019

Signature de la personne responsable n° 2

Date