



AQDR

Pointe-de-l'île de Montréal

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE DÉFENSE
DES DROITS DES PERSONNES RETRAITÉES
ET PRÉRETRAITÉES

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

Politique acceptée au Conseil d'administration
le 8 janvier 2019.

Préambule

La *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* de l'Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées de la Pointe-de-l'Île de Montréal (AQDR-PDÎ) a été élaborée conformément aux nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Un *Formulaire de signalement de harcèlement* et un *Formulaire de plainte de harcèlement* ont aussi été conçus afin de faciliter tout signalement et toute plainte de harcèlement, s'il y a lieu.

Cette politique vise à soutenir l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ.

OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'**Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées de la Pointe-de-l'Île de Montréal (ci-après appelée AQDR-PDÎ)** à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'organisme ou à un de ses représentants.

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ, à tous les niveaux hiérarchiques, entre autres, les membres du Conseil d'administration, 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 ou de leurs activités. (ex. : réunions, formations, représentations, activités, projets, déplacements, activités sociales organisées par l'organisme, etc.);
- ♦ Les communications par tout moyen, technologique ou autre. (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichages, lettres, etc.)

DÉFINITIONS

Selon l'article 81.18, la Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit :

« 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 d'un membre du personnel, d'un membre bénévole impliqué activement ou d'un bénévole actif au sein de l'AQDR-PDÎ 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 membre du personnel, le membre bénévole impliqué activement ou le bénévole actif au sein de l'AQDR-PDÎ. »

... ou encore, plus spécifiquement,

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique se définit comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés par la personne visée. Ces gestes portent atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique et contribuent à créer, pour la personne victime de harcèlement, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite vexatoire grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne qui en est la cible.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée (mais peut aussi être un seul acte grave), des propos, des gestes, des comportements ou des contacts physiques, des insinuations et même un langage non verbal à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, et qui entraînent un milieu de travail néfaste.

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

- ♦ la race, la couleur, le sexe,
- ♦ la grossesse, l'orientation sexuelle,
- ♦ l'état civil, l'origine ethnique ou nationale,
- ♦ l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi,
- ♦ la religion, les convictions politiques,
- ♦ la langue, la condition sociale,
- ♦ le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

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.

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, cyberintimidation, menaces, isolement;
- ♦ Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail, par tout moyen de communication technologique ou autre;
- ♦ 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.

Distinction entre harcèlement et situation particulière de travail

Toutefois, la notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles que ...

- ♦ un conflit interpersonnel,
- ♦ un stress lié au travail,
- ♦ des contraintes professionnelles difficiles,
- ♦ l'exercice normal des droits de gérance tels que ...
 - ↳ la gestion de la présence au travail,
 - ↳ l'organisation du travail,
 - ↳ les mesures disciplinaires,
 - ↳ ou tout autre droit de gérance.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

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

- ♦ par des gestionnaires envers des membres du personnel, des membres bénévoles impliqués activement ou des bénévoles actifs au sein de l'organisme;
- ♦ entre des collègues;
- ♦ par des membres du personnel, des membres bénévoles impliqués activement ou des bénévoles actifs envers leurs supérieurs;
- ♦ de la part de toute personne qui lui est associée : membre, 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-PDÎ 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;
- ♦ Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'organisme, par ...
 - ↳ la remise d'une copie de la politique à chacun des membres du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'organisme,
 - ↳ la consultation de la politique sur le site de l'organisme.
- ♦ Prévenir, ou selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en ...
 - ↳ mettant en place une procédure de traitement des signalements et des plaintes liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - ↳ veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - ↳ faisant la promotion du respect entre les individus,
 - ↳ offrant le soutien adéquat aux personnes concernées par une situation de harcèlement;
 - ↳ agissant rapidement lorsque des situations sont portées à son attention.
- ♦ Faire un suivi de l'application de la politique afin d'évaluer l'atteinte des résultats et d'apporter les ajustements, si nécessaires.

ATTENTES ENVERS LES PERSONNES OEUVRANT À L'AQDR-PDÎ

Il appartient à l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel, soit ...

- ♦ Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- ♦ Respecter les personnes dans le cadre de leur travail ou activités;
- ♦ Participer aux mécanismes mis en place par l'AQDR-PDÎ pour prévenir et faire cesser le harcèlement ;
- ♦ Signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées par l'organisme.

TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

1^{re} étape : Intervention personnelle

- ♦ 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.

2^e étape : Signalement

- ♦ Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne victime de harcèlement devrait signaler, verbalement ou par écrit¹, la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'organisme afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

3^e étape : Plainte

- ♦ Toute plainte doit être formulée par écrit².
- ♦ 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.

¹ Tout signalement par écrit doit être fait à l'aide du Formulaire de signalement, joint à ce document.

² Toute plainte doit être faite par écrit à l'aide du Formulaire de plainte, joint à ce document.

Les personnes responsables désignées³ par l'AQDR-PDÎ sont les suivantes :

Marthe D'Amours, présidente de l'AQDR-PDÎ
514 643-0930

Diane Lamontagne, trésorière de l'AQDR-PDÎ
514 643-0930

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler, verbalement ou par écrit⁴, à l'une des personnes responsables ci-mentionnées.

PRINCIPES D'INTERVENTION

L'AQDR-PDÎ s'engage à ...

- ♦ Prendre en charge le signalement ou la plainte 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 le signalement ou 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 au signalement ou à la plainte;
- ♦ Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre (**médiation**) 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.

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'Annexe 1 du présent document.

⁴ Tout signalement par écrit doit être fait à l'aide du Formulaire de signalement, joint à ce document.

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.

Ces **mesures disciplinaires** pourraient être, entre autres,

- ♦ Suspension sans solde de la personne salariée;
- ♦ Congédiement de la personne salariée;
- ♦ Suspension ou expulsion du membre bénévole impliqué activement ou du bénévole actif au sein de l'AQDR-PDÎ;
- ♦ Ou toute autre mesure jugée adéquate pour ce manquement à la politique de harcèlement;

et celles-ci seront entérinées par le Conseil d'administration de l'AQDR-PDÎ.

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'organisme.

Marthe D'Amours
Présidente de l'AQDR-PDÎ

N.B. : 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 ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne à http://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/index.html?no_cache=1 ou par téléphone au 1 844 838-0808.

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

ANNEXE 1 : PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'AQDR-PDÎ

L'AQDR-PDÎ ...

- ♦ s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment informées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi du signalement ou de la plainte;
- ♦ accordera un temps adéquat 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-PDÎ :

Marthe D'Amours, présidente de l'AQDR-PDÎ

514 643-0930

Diane Lamontagne, trésorière de l'AQDR-PDÎ

514 643-0930

Ces personnes responsables doivent principalement :

- ♦ Informer l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ sur la politique de l'organisme en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- ♦ Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- ♦ Recevoir les signalements et les plaintes;
- ♦ Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser les situations d'harcèlement.

En plus de ...

- ♦ Agir à titre de responsable de la prévention du harcèlement et sensibiliser l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ à propos de sa responsabilité individuelle quant au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- ♦ Détecter les facteurs de risque, avec la collaboration du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ, dans le milieu de travail ou d'activités;

- ♦ Décider des mesures à prendre pour éviter que les situations à risque repérées dans leur milieu de travail ou d'activités ne conduisent au harcèlement ou recommander de telles mesures et en exercer le suivi;
- ♦ Décider, à la suite d'un signalement ou d'une plainte, des interventions à réaliser, ou recommander de telles interventions;
- ♦ Désigner la personne qui intervient comme médiatrice ou enquêteuse.

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.

Marthe D'Amours
Présidente de l'AQDR-PDÎ

Diane Lamontagne
Secrétaire de l'AQDR-PDÎ

Sources : - Guide pour l'élaboration d'une *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*;
- Modèle d'une *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*
de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).