

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Adopté par le Conseil d'administration le 27 mai 2021



Document largement inspiré de la politique de prévention
du harcèlement psychologique ou sexuel au travail du CAB de Sutton

1. Principe

Le harcèlement psychologique ou sexuel constitue une violation des droits de la personne salariée et de la personne bénévole œuvrant au sein de l'organisme. En conséquence, l'organisme s'engage envers les personnes salariées et bénévoles à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser, le cas échéant, le harcèlement. La présente Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel du Centre d'action bénévole de Saint-Hubert est complémentaire à la Politique des ressources humaines et au Code d'éthique.

2. Objectifs

- 2.1 Diffuser la politique et contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu (employés, bénévoles et partenaires) afin de prévenir les comportements de harcèlement psychologique ou sexuel;
- 2.2 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;
- 2.3 Fournir le soutien nécessaire aux personnes victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement.

3. Définition

La présente Politique visant à contrer le harcèlement psychologique retient la définition du harcèlement donnée par la Loi sur les normes du travail du Québec, soit: *« 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 ou du bénévole 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 Politique comprend aussi le harcèlement lié à de la discrimination pour un des motifs contenus dans la Charte des droits et libertés de la personne, c'est-à-dire la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

4. Ce qui n'est pas du harcèlement

Les interventions pertinentes associées à la gestion de l'organisme, 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.

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 des tâches, mesures disciplinaires, etc.).

5. Champs d'application

La politique s'applique aux relations entre l'ensemble des personnes gravitant autour du Centre d'action bénévole de Saint-Hubert (les employés, les bénévoles, la clientèle et les partenaires), dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail et d'engagement bénévole;
- Les aires communes;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi ou fonction bénévole (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'organisme, etc.);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

6. Responsabilités de l'organisme

6.1 L'organisme s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel et à protéger toute personne victime de harcèlement psychologique ou sexuel par un mécanisme interne d'aide et de recours.

6.2 Dans le traitement et le règlement d'un problème ou d'un conflit ayant trait au harcèlement psychologique ou sexuel, la personne victime de harcèlement ne doit en aucun cas subir de préjudice ou être l'objet de représailles.

6.3 L'organisme ne divulgue à quiconque les noms des personnes impliquées dans un problème de harcèlement psychologique ou sexuel, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.

6.4 Dans le cadre de ses pratiques de gestion et par respect de ses politiques de gestion des ressources humaines, l'organisme maintient des mesures favorisant un milieu de travail et d'engagement exempt de discrimination et d'iniquité.

7. Responsabilité des employés, des bénévoles et des partenaires

La prévention est l'affaire de chaque personne qu'elle soit salariée, bénévole ou partenaire. Elle doit non seulement éviter de harceler, mais elle doit aussi contribuer activement à maintenir un milieu sans harcèlement :

- En faisant preuve de respect envers les autres;
- En dénonçant toute situation de harcèlement subie ou portée à son attention;
- En respectant la politique de prévention du harcèlement.

Par ailleurs, aucune plainte ne doit être déposée en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, ce qui va à l'encontre des exigences de la bonne foi.

8. Dénonciation et traitement des plaintes

8.1 Au Centre d'action bénévole de Saint-Hubert, pour toute personne qui se croit victime de harcèlement psychologique ou sexuel, aucune limite de temps n'est fixée pour signaler une conduite inappropriée et pour demander que la situation se corrige.

8.2 Dans un premier temps, 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 doit également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

8.3 Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne doit aviser dans les plus brefs délais la direction générale, ou la présidence du conseil d'administration si c'est la direction générale qui est mise en cause. À la suite de cette communication, une rencontre a lieu pour évaluer la situation, obtenir par écrit, sur le formulaire conçu à cette fin, 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 pour faire cesser le harcèlement psychologique ou sexuel.

8.4 La direction générale ou la présidence du conseil d'administration peut faire enquête, entendre les parties et recommander que des mesures soient prises. Elle peut s'adjoindre, dans certains cas, des ressources spécialisées pour aider à faire cesser une situation de harcèlement psychologique ou sexuel et pour en prévenir d'autres. La détermination des mesures à prendre et les décisions relatives à leur mise en application relèvent de la direction générale avec l'approbation du conseil d'administration de l'organisme.

8.5 Outre le mécanisme interne de recours, une personne salariée de l'organisme qui se sent victime de harcèlement psychologique ou sexuel peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Cependant, selon la Loi sur les normes du travail, elle ne dispose que de deux ans après la dernière manifestation du harcèlement pour ce faire.

9. Adhésion

Toute personne salariée et tout bénévole doit recevoir, lire et accepter la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel dès son embauche ou dès son acceptation à titre de bénévole du Centre d'action bénévole de Saint-Hubert, ainsi qu'à l'occasion de l'actualisation ou du renouvellement de ladite politique.

10. Entrée en vigueur

La Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel est entrée en vigueur lors de son adoption par le conseil d'administration du CABSH en date du 27 mai 2021

ANNEXE A

Exemples de manifestations de harcèlement psychologique

- a) Intimidation, menaces, chantage ou coercition;
- b) Insinuations répétées, accusations sans fondements, insultes ou humiliations, tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, cris ou hurlements;
- c) Atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, sabotage des lieux ou instruments de travail;
- d) Abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer la fonction ou l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement;

De façon plus concrète, le harcèlement pourrait être :

- ***Empêcher une personne de s'exprimer*** : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres;
- ***Isoler une personne*** : ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.);
- ***Déstabiliser une personne*** : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement;
- ***Déconsidérer une personne*** : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier;
- ***Discréditer une personne*** : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- ***Menacer, agresser la personne*** : hurler, la bousculer, endommager ses biens.

Exemples de manifestations de harcèlement sexuel

- a) Promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- b) 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) Remarques ou comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme étant un environnement négatif d'engagement ou de travail.

ANNEXE B

FORMULAIRE DE PLAINTE

Nom de la personne plaignante : _____

Poste occupé: _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Description de la plainte : _____

Moment(s) de survenance des faits et dernière occurrence : _____

Nom du ou des présumé(s) harceleurs : _____

Description détaillée des faits : _____

Fréquence : _____

Nom du ou des témoins(s) : _____

Signature : _____ Date : _____