

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement
des plaintes

Déposé en Janvier 2019

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



Table des matières

1 - Objectifs de la politique.....	3
2 - Portée de la politique	3
3 - Définition	4
4 - Énoncé de politique	5
5 - Attentes envers le personnel.....	6
6 - Traitement des plaintes et des signalements.....	6
7 - Principes d'intervention.....	7
ANNEXES	9
Résolution	10
Formulaire de plainte ou signalement écrit	11
Déclaration de la victime	11
Déclaration de l'employeur	12
Reconnaître le harcèlement	13
Personnes responsables désignées par l'employeur.....	14
Engagement des personnes responsables.....	14

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



1 - Objectifs de la politique

Le Centre d'action bénévole de Hull (CABH) reconnaît le droit de ses employés au respect de leur dignité et de leur intégrité physique et psychologique. Toute forme de harcèlement est une violation de ce droit et ne sera pas tolérée.

Le CABH s'engage donc à prendre les moyens raisonnables pour créer un milieu de travail, qui incite au respect mutuel et qui est exempt de toute forme de harcèlement.

Cette politique s'inscrit en complémentarité aux dispositions législatives encadrant les droits et obligations relatives au harcèlement, notamment la Charte des droits et libertés de la personne, le Code civil du Québec, le Code criminel, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les normes du travail*.

Cette politique n'a pas pour effet de limiter la portée des dispositions des règlements administratifs, des politiques et des droits de gérance du Centre d'action bénévole de Hull.

2 - Portée de la politique

La Politique pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail du CABH s'applique à tous les employés, bénévoles ainsi que les membres du conseil d'administration.

De plus, au besoin, l'organisme informe de cette politique les tiers en relation avec les employés (partenaires, gestionnaires, fournisseurs, etc.).

La présente politique s'applique à toute situation comportant du harcèlement en milieu de travail, survenue dans le cadre des activités de travail de toute personne ou de tout groupe de personnes du CABH (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur). Elle s'applique également aux communications par tout moyen technologique ou autre (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres, etc.).

3 - Définition

On entend par harcèlement en milieu de travail une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, une ambiance de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique en milieu de travail si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié (article 81.18, *Loi sur les normes du travail*).

Les gestes à caractère sexuel peuvent être considérés comme faisant partie des conduites vexatoires incluses dans la définition du harcèlement psychologique.

De plus, nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs évoqués à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soient : race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, langue, convictions politiques, religion, âge, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap (*article 10.1, Charte des droits et libertés de la personne*).

Le harcèlement peut se manifester notamment par :

- a) de l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition;
- b) des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
- c) des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail;
- d) l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement.

Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

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

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes

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

Le Centre d'action bénévole de Hull ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées ou bénévoles;
- entre des collègues, salariés ou bénévoles;
- par des personnes salariées ou bénévoles envers leurs supérieurs;
- 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.

La politique pour contrer le harcèlement en milieu de travail du Centre d'action bénévole de Hull a pour objectifs de :

- Favoriser et maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement en milieu de travail en respectant la dignité, la sécurité et la santé physique et psychologique;
- Prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement en milieu de travail;
- Prendre des moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement lorsqu'une telle situation est portée à la connaissance de l'organisme;
- Fournir le soutien nécessaire à toute personne ou à tout groupe de personnes qui se croit victime de harcèlement en milieu de travail en établissant un mécanisme de traitement de plainte et, le cas échéant, en adoptant des mesures de redressements;
- Intervenir équitablement et rapidement auprès de toute personne ou de tout groupe de personnes présumé avoir commis des actes de harcèlement et favoriser, dans les plus brefs délais, un processus d'enquête en vue de faire toute la lumière sur la situation.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



5 - Attentes envers le personnel

Le Centre d'action bénévole de Hull s'attend à ce que le personnel du centre et les bénévoles :

- Contribuent au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement ;
- Respectent les personnes dans le cadre de leur travail ;
- Participent aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement ;
- Signalent dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur

Les gestionnaires de l'organisme sont responsables d'adopter une conduite exempte de harcèlement et de donner l'exemple. Les gestionnaires aussi sont responsables de diffuser la présente politique à tous les employés (anciens et nouveaux employés).

6 - Traitement des plaintes et des signalements

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement 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.

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

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. 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.

La direction générale du Centre d'action bénévole de Hull est la personne identifiée pour recevoir ces plaintes. Toutefois, dans un cas où la direction générale est présumée responsable du harcèlement ou en est victime, un membre du conseil d'administration de l'organisme est nommé par le conseil d'administration pour recevoir et traiter les plaintes des employés.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes

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

1. La direction du CABH
2. La présidence du conseil d'administration

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

Le Centre d'action bénévole de Hull 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;
- 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.
- Quand c'est nécessaire, référer la plainte ou le signalement auprès de l'organisme de tutelle.
- Mobiliser les ressources communautaires appropriées en vue de fournir l'accompagnement psychosocial que le cas nécessite.

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

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



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.

Chantal Lalonde

Date

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement 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 (insérer le lien ici) 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.

N.B. Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



ANNEXES

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



Résolution

Extrait de résolution du 5 février 2019

CA-2019-02-05.2

Engagement du centre d'action bénévole de hull pour contrer le harcèlement en milieu de travail

Le Centre d'action bénévole de Hull, par la résolution adoptée à la réunion du conseil d'administration du _____, s'engage envers l'ensemble de ses employés, bénévoles, ses partenaires et ses fournisseurs, à ne tolérer aucune forme de harcèlement en milieu de travail et à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement en milieu de travail et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, à la faire cesser.

Extrait certifié conforme

Date : _____

Danielle Shaienks
Présidente du Conseil d'administration

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



Formulaire de plainte ou signalement écrit

Déclaration de la victime

Nom de la victime : _____

Adresse à la maison : _____

Téléphone à la maison : _____

Je crois être victime d'une violation de mes droits par une situation de harcèlement psychologique en milieu de travail. En conséquence, je demande au Centre d'action bénévole de Hull, en date du _____ d'appliquer le mécanisme de plainte formelle prévu à sa politique pour contrer le harcèlement en milieu de travail.

Description de la plainte

Moment(s) où sont survenus les faits:

Nom du ou des présumés fautifs : _____

Circonstances du harcèlement :

Nom du ou des témoins : _____

Signature de la victime _____ Date : _____

Plainte reçue par _____ en date du : _____

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



Déclaration de l'employeur

Nom de la présumée victime : _____

Date et heure : _____

Nom du ou des présumés
harceleurs : _____

PLAINTÉ : Écrite Verbale

OFFRE DE MÉDIATION : Acceptée Refusée

SUIVI : _____

MESURES MISES EN
PLACE ET ADOPTÉES :

Date :

Nom de la personne responsable
Date : _____

Signature de la personne responsable :

Reconnaître le harcèlement

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement 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, cyberintimidation, 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,
 - baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



Personnes responsables désignées par l'employeur

Le Centre d'action bénévole de Hull 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.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes du Le Centre d'action bénévole de Hull :

Chantal Lalonde, Directrice
819-778-2900, poste 21

Danielle Shaienks, Présidente du conseil d'administration
819-661-7049

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement;
- 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.

Chantal Lalonde

Date

Danielle Shaienks

Date