

Politique contre le harcèlement

Le harcèlement constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne. La présente politique s'inscrit dans le sens de la *Charte des droits et liberté de la personne* qui reconnaît que tout être humain possède des droits et des libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.

Objectifs :

-Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en établissant une procédure de règlements des plaintes.

-Contribuer à la sensibilisation et à l'information du milieu afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination.

Champ d'application :

-Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel et des bénévoles. Elle s'applique aussi aux relations de son personnel et de ses bénévoles avec des usagers de nos services.

Définitions :

-Le **harcèlement sexuel** se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle non voulu et consiste en une pression indue exercée sur une personne soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles, et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

-Le **harcèlement psychologique**, tel que définit par l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne.

-Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne visée.

Principes :

-L'organisme s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement en milieu de travail et lors d'activités reliées au travail. Cette mesure concerne les membres du personnel, les bénévoles et les personnes usagères.

Résolution de problème :

-L'organisme s'inscrit dans une approche rapide et efficace de résolution des problèmes et a recours à une procédure de traitement des plaintes (voir le document Gestion des plaintes) dans le but de restaurer un climat de travail sain. Il s'engage à prendre toutes les mesures dissuasives nécessaires pour que cesse le harcèlement et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

Engagement envers son personnel et ses bénévoles :

La personne qui croit subir une situation de harcèlement peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'il ne lui soit porté aucun préjudice ou bien qu'elle ne fasse l'objet de représailles.

Confidentialité :

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'implication de mesures disciplinaires.

Impartialité :

La personne qui croit subir une situation de harcèlement ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte doivent être traitées avec impartialité et informées de l'évolution du dossier. Elles ont également le droit d'être accompagnées d'une personne de leur choix lors du traitement de la plainte.

Intervention de la direction générale :

La direction générale doit intervenir avec diligence dans la résolution d'un conflit porté à sa connaissance, afin d'aider les deux parties à régler ce conflit. Dans un processus de résolution préventive, elle reçoit le support requis du conseil d'administration qui verra à désigner, pour fins de médiation, une personne-ressource externe, si la situation le requiert.

La procédure de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la loi.

Toutes les étapes concernant la marche à suivre dans le dépôt d'une plainte se retrouvent dans le document Politique de gestion d'une plainte.

Politique de gestion des plaintes

Formulaire de plainte

Par la présente, je désire porter plainte contre: _____

Fonction ou statut : _____

Événements :

Date : _____ Heure (si nécessaire) : _____

Est-ce le 1^{er} événement? oui : ___ non : ___ Fréquence : _____

Date(s) du ou des événements reprochés: _____

Description la plus exacte possible des faits :

Compte tenu de ces événements, je porte plainte contre :

Personne visée par la plainte

Nom : _____ Fonction : _____

Plaignant(e)

Signature : _____ Date : _____

Signature du (de la) plaignant(e)