

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Adoptée par le conseil d'administration

le 18 septembre 2019



2520, Chemin Ste-Foy, Bureau 100

Ville de Québec, QC

G1V 1T5

Téléphone : (418) 523-2058

Télécopieur : (418) 523-4710

Courriel : saai@biz.videotron.ca

MISSION

Le SAAI a pour mission d'aider et d'accompagner les personnes immigrantes, sans égard à leur statut d'immigration, par des services sociaux et communautaires, afin de contribuer à leur inclusion sociale. Ainsi, toutes les politiques doivent être conformes à la mission du SAAI.

1. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du *Service d'aide à l'adaptation des immigrants et immigrantes (SAAI)* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement incluant le harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués au sein de l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à la direction.

2. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel rémunéré et bénévole de l'organisation 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);
- toutes les formes de communication verbales et écrites.

3. DÉFINITIONS

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.

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

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

Le SAAI ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- par des employés ou des bénévoles envers la clientèle;
- par des bénévoles envers les salariés, les clients ou d'autres bénévoles;
- 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 dans le cas des personnes salariées. Dans le cas des bénévoles cela pourrait signifier la fin de son association avec l'organisme.

Le SAAI 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, par des séances d'information à l'intention des employés et bénévoles, affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel, copies remises au personnel, bénévoles et clients de l'organisme etc.
- 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,

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

- 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 rémunéré, bénévoles ou stagiaires ainsi qu'aux clients d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

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.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'organisme.

Une plainte doit être formulée par écrit. Une personne ne pouvant s'exprimer par écrit peut être accompagnée par un bénévole de son choix. 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 afin de faire cesser la situation.

Le Comité pourra recevoir la plainte et doit juger de la recevabilité de la plainte et ainsi vérifier si la personne qui a cru subir le harcèlement a fait mention à la personne concernée que cela doit cesser. Par la suite, un comité est formé d'un membre désigné par le conseil d'administration, de la Directrice et d'un bénévole désigné.

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

Irina Aviles, Directrice

Courriel : saai@biz.videotron.ca

Téléphone : 418 523-2058

Mario Regnière, administrateur, Conseil d'administration du SAAI

Courriel: mario.regniere@gmail.com

Téléphone : 418 657-1403

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

Nicole Lévesque, bénévole au SAAI

Courriel : llevesque@ccapcable.com

Téléphone : 418 841-3133

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

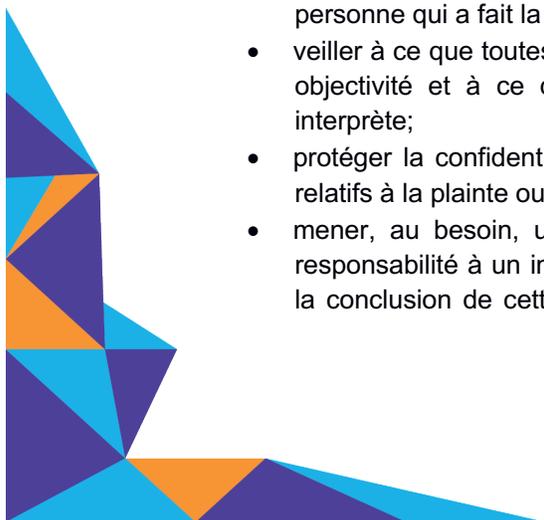
Les étapes du traitement de la plainte

- Le SAAI privilégie, seulement lorsque possible, une approche conciliatrice afin de permettre une résolution constructive et équitable pour toutes les parties concernées dans le cas de plainte;
- Le dirigeant de l'organisation accuse réception de la plainte dans les cinq jours ouvrables suivant sa réception;
- Toute plainte reçue sera traitée dans les meilleurs délais et en tenant en considération la gravité de celle-ci;
- Lorsque nécessaire, le dirigeant principal et le membre représentant du conseil d'administration traitent la plainte en faisant enquête et en considérant l'ensemble des éléments apportés par les parties concernées;
- Selon la gravité de la plainte et des répercussions possibles sur le SAAI, le représentant du CA et le dirigeant principal présentent le dossier devant le conseil d'administration ainsi que les mesures à prendre afin de régler la situation;
- Le dirigeant principal assure le suivi nécessaire auprès des parties impliquées;
- Si la plainte concerne le dirigeant principal de l'organisme celle-ci doit être adressée directement à la personne désignée par le conseil d'administration qui assurera le suivi nécessaire.

7. PRINCIPES D'INTERVENTION

Le SAAI 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 incluant les services d'un interprète;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- 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 au dossier de la personne;

- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées;
- appliquer les sanctions décrites en annexe.

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 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 ou de qui que ce soit.

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 www.cnesst.gouv.qc.ca 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.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 18 septembre 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: *«Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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,
- regards, baisers ou attouchements,
- insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

