Politique sur le harcèlement

Conformément aux lois du Code de travail où l'on statue que toutes personnes à droit à un milieu de vie saine et conformément au Code de discipline et d'éthique des gestionnaires de Zec de chasse et de pêche où il est de la responsabilité des gestionnaires de protéger leurs employés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation et de victimisation de nature sexuelle, physique ou psychologique, je propose que l'Association chasse et pêche Petit-Saguenay Saint-Siméon inc. adopte une politique de prévention du harcèlement.

Je vous propose un document de base inspiré des documents fournis par la CNESST et d'un document produit par la Zec Rivière Blanche. Je tiens à souligner que des commentaires pertinents de votre part, m'ont permis d'améliorer ce document tant du point de vue de la forme que du fond.

Introduction : Toutes personnes, collègues, employeurs, employés, clients, agents du gouvernement…peuvent être impliqués dans une situation de harcèlement sexuel et/ou psychologique. Cette politique cible la prévention et détermine le processus pour redresser la situation.

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de *l'Association chasse et pêche Petit*-Saguenay *Saint-Siméon* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisation à tous les niveaux hiérarchiques ainsi qu'aux 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 visées doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- Les communications par tout moyen, électronique ou autre.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique et sexuel comme suit[1] : « 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 travailleur et qui entraine, pour celui-

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

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 travailleur.
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

L'Association de chasse et pêche Petit-Saguenay Saint-Siméon ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- Par des gestionnaires et des administrateurs;
- Des collègues;
- Des personnes visées envers leurs supérieurs;
- Toute personne qui leur est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entrainer l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'exclusion du statut de membre pour une période déterminée.

L'Association de chasse et pêche Petit-Saguenay Saint-Siméon 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 et à ses membres en distribuant une copie à chaque employé et en plaçant notre politique sur notre site WEB. Une copie est affichée aux deux postes d'accueil;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
    - **a)** Mettant en place une procédure de déclaration et de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
    - **b)** Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
    - **c)** Faisant la promotion du respect entre les personnes,

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

5) ATTENTES

Il appartient à toutes les personnes visées 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 estime subir du harcèlement psychologique ou sexuel doit 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.

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

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits et consignés par écrit avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées[3] par l'employeur sont les suivantes :

Christian Gagné, Directeur général, 1-418-633-2796
À être nommé, Responsable ressources humaines
Serge Simard, Président, 1-819-692-0162

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

De plus, la Loi prévoit qu'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 (https://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.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

L'Association de chasse et pêche Petit-Saguenay Saint-Siméon s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;

---

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

- 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;
- Menez, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées sont 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 sont 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.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement est sujette à des mesures disciplinaires appropriées. Le choix des mesures applicables tient 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 dépose 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.

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;
- Entrainant, 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, cyber intimidation, menaces, isolement ;
- Propos, 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.

Propos colligés par Serge Simard, j'aimerais avoir une rétroaction de votre part dans les plus brefs délais et merci de votre attention. Les améliorations sont bienvenues.

ANNEXE 2 - Les personnes responsables n'ont pas le mandat d'enquêter ou de faire un procès, mais d'établir une démarche informelle qui vise la prévention, la médiation et la conciliation. À titre de personnes désignées, les personnes responsables :

- Favorisent un milieu exempt de harcèlement psychologique notamment en valorisant le respect mutuel, la solidarité et la responsabilisation chez son personnel;
- S'assurent de la mise en place et de l'application des mesures préventives ou correctives;
- sont les intervenants désignés dans le traitement des dossiers de harcèlement psychologique;
- S'assurent du traitement des plaintes et voit à la détermination des mécanismes de prévention et à leur mise en œuvre;
- Recommandent au conseil d'administration des mesures administratives ou disciplinaires applicables aux personnes reconnues comme ayant manifesté des conduites de harcèlement et s'assure de leur**s** applications;
- Sensibilisent l'ensemble du personnel et l'informe des orientations **du conseil d'administration** en matière de prévention, de même que des mécanismes d'aide et de traitement des plaintes en ce qui a trait au harcèlement psychologique;
- Conseillent les membres du conseil d'administration dans la résolution de problèmes relationnels entre employés (es) et s'assurent que les personnes en autorité sont adéquatement formées pour prévenir ou intervenir dans des situations réelles ou présumées de harcèlement;
- Mettent en application et assurent le suivi d'un mécanisme interne de traitement des plaintes et de conciliation en matière de harcèlement et de violence;
- Reçoivent les demandes de conciliation ou les demandes de plaintes formelles et les transmettent aux personnes désignées, s'il y a lieu;
- Offrent un accompagnement et un soutien aux personnes victimes de harcèlement;
- Agisse sans tarder, lorsqu'elles prennent conscience de comportements importuns commis par le personnel sous son autorité;
- Prennent toutes les mesures pour que cessent immédiatement les comportements, paroles ou gestes reprochés;
- Informent le conseil d'administration des plaintes formelles de harcèlement psychologique recevables ou non;
- Reçoivent les conclusions
  de la personne enquêtrice externe et y donnent suite, lorsque requis;
- Recommandent au conseil d'administration où appliquent des mesures administratives ou disciplinaires requises, s'il y a lieu;
- Veillent à l'application des mesures correctives nécessaires;
- Élaborent et évaluent le plan d'action annuel de prévention en matière de harcèlement psychologique;
- Fournissent au conseil d'administration un rapport de suivi à la fin de chaque année financière.

  Ce rapport ne contient aucun renseignement nominatif et les données sont présentées de façon à ce que les personnes concernées ne puissent être identifiées.