



POLITIQUE DU ROEQ EN PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL

Adoptée en février 2019

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Regroupement des organismes ESPACE du Québec (ci-après ROEQ) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués au ROEQ lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée au comité plainte.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du ROEQ et 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 le ROEQ);
- les communications par tout moyen.

3) DÉFINITION

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.

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.).

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

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

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le ROEQ ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- par des administratrices et administrateurs envers des travailleuses et travailleurs;
- entre des collègues;
- par des travailleuses et travailleurs envers des administratrices ou administrateurs;
- par des personnes membres de comités de travail, travailleuses ou travailleurs d'organisme ESPACE envers une travailleuse ou un travailleur du ROEQ;
- par des travailleuses ou des travailleurs du ROEQ envers des personnes membres de comités de travail ou des travailleuses ou travailleurs d'un organisme ESPACE ;
- entre des administratrices ou des administrateurs ;
- entre des membres d'un comité de travail ;
- de la part de toute personne qui lui est associée : administratrice ou administrateur d'un organisme ESPACE membre, fournisseur, représentant, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement, fait par une personne employée au ROEQ, peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tout comportement lié à du harcèlement, fait par une personne impliquée au ROEQ, peut entraîner l'exclusion permanente de cette personne aux activités du ROEQ.

Le ROEQ 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 des travailleuses et des travailleurs, aux comités de travail, à la Collective, aux organismes ESPACE par la diffusion de celle-ci sur le module FTP/Intranet du ROEQ et en la distribuant électroniquement à toutes les travailleuses et travailleurs du ROEQ, à tous les organismes ESPACE et à toutes les administratrices et administrateurs du ROEQ;
- 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;
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
 - c) faisant la promotion du respect et des rapports égalitaires entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LES PERSONNES IMPLIQUÉES ET EMPLOYÉES AU ROEQ

Il appartient à toutes et tous d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt d'abus de pouvoir et 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 salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par la Collective afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte ou un signalement est formulé 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.

Les personnes responsables désignées³ par l'employeur sont les membres du comité plainte.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi encouragée à le signaler à l'une des personnes responsables nommée par la Collective.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Le ROEQ respecte le processus en cas de plainte établi à la section IV du document : Comité plainte du ROEQ - Document de référence, adopté par la collective du ROEQ et s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais, dans les deux jours ouvrables à moins de circonstances entraînant des délais supérieurs ;
- 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 ;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à une intervenante ou un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Toutes les preuves matérielles seront conservées au siège social du ROEQ ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne employée par le ROEQ 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 antérieur de la personne qui les a posés.

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

Toute personne impliquée au ROEQ qui commet un manquement à la politique de harcèlement pourra être exclut des activités du ROEQ. Le choix de la mesure applicable tiendra 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 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.

La présente politique entre en vigueur au moment de sa ratification par la collective du ROEQ. Toute modification de la politique ne peut être faite que par résolution de la Collective.

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.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail) 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.

Document adopté par la collective du ROEQ par la résolution 19-02-3 D-23-118 en date du 19 février 2019.

En foi de quoi ont signé :

Administratrice du ROEQ

Administratrice du ROEQ

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: 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.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires, rumeurs, 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.