

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'organisme croit en la prévention du harcèlement et fait la promotion d'un milieu exempt de harcèlement où tous se respectent et collaborent à la réalisation d'objectifs communs. Tout acte de harcèlement commis par ou à l'endroit de toute personne est un comportement inacceptable et ne sera pas toléré.

ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET LA CLIENTÈLE

Il appartient à tout le personnel, tout client, parent, élève, fournisseur et visiteur d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement.

PROCÉDURE DES SIGNALEMENTS ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Informé en cas d'un comportement indésirable

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.

Formuler une plainte en cas d'un comportement indésirable

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit à la direction. 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.

Traitement d'une plainte

Si un incident de harcèlement est signalé ou qu'une plainte est formulée à la direction, l'organisme s'engage à faire enquête sans tarder, de façon objective et appropriée, à prendre les mesures correctives qui s'imposent et à donner aux victimes le soutien nécessaire.

Nul ne sera pénalisé d'aucune façon pour avoir déposé une plainte ou avoir témoigné dans le cadre d'une enquête sur un incident de harcèlement.

La confidentialité des personnes concernées sera protégée.

Si l'enquête révèle qu'il y a eu harcèlement ou un autre comportement inacceptable, les mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'exclusion du membre de l'organisme, seront prises et tous les documents seront portés dans le

dossier de l'auteur du harcèlement.

Le plaignant sera informé des conclusions de l'enquête et aucune mention de l'incident ne sera portée à son dossier.

Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu harcèlement, tous les documents seront détruits et les deux parties seront informées des conclusions de l'enquête.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

PERSONNE(S) RESPONSABLE(S)

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes de l'organisme :

- Directeur(trice) en poste
- Président(e) du CA

Ces 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.

NOM : DIRECTEUR(TRICE)

SIGNATURE

DATE

NOM : PRÉSIDENT(E)

SIGNATURE

DATE

ANNEXE – 1**DÉFINITIONS**

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit :

« 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*.

RESPONSABILITÉ DU PROFESSIONNEL EN MILIEU DE FORMATION

L'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse* établit que « tout professionnel qui, par la nature même de sa profession, prodigue des soins ou toute autre forme d'assistance à des enfants et qui, dans l'exercice de sa profession, a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est ou peut être considéré comme compromis au sens de l'article 38 ou au sens de l'article 38.1, est tenu de signaler sans délai la situation au directeur ; la même obligation incombe à tout employé d'un établissement, à tout enseignant, à toute personne œuvrant dans un milieu de garde ou à tout policier qui, dans l'exercice de ses fonctions, a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est ou peut être considéré comme compromis au sens de ces dispositions. »

ANNEXE – 2RECONNAITRE LE HARCÈLEMENT

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, 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 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.

