



**Groupe de Recherche et de Formation
sur la Pauvreté au Québec**

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Adoptée par le CA le 24 mai 2019

Toute personne a droit à un niveau de vie
suffisant pour assurer sa santé,
son bien-être et ceux de sa famille...

322-2520, av. Lionel-Groulx
Montréal, Québec
H3J 1J8

514-248-8429
info@grfpq.org
grfpq.org

1) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

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

- par des membres du CA envers des personnes salariées; entre des collègues;
- par des personnes salariées envers les membres du CA;
- de la part de toute personne qui lui est associée : membre, bailleurs de fonds, partenaires, bénévoles, personnes qui visitent, etc.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'expulsion.

Le GRFPQ s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail et d'implication exempt de toute forme de harcèlement, afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes qui y travaillent et s'y impliquent;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible et connue aux personnes employées et aux membres impliqués; ○ à rendre disponible la présente politique;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel (voir 6^e section),
 - veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - faisant la promotion du respect entre les individus.

2) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du GRFPQ 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 au conseil d'administration ou à la personne chargée de la coordination.

3) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel salarié et bénévole de l'organisation, et à tous les niveaux hiérarchiques, 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);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

4) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit (voir l'Annexe 1 pour plus de détails) :

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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend [également] 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 la personne concernée.

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* (voir l'Annexe 1 pour l'énumération de ces critères).

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.). La présente politique s'appuie sur les distinctions disponibles sur le site interne de Au bas de l'échelle : <http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/10.-le-harcelement-psychologique-au-travail.html>

5) Attentes envers le personnel et les membres impliqués

Il est de la responsabilité de toute personne qui travaille ou s'implique au GRFPQ 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 concernée doit signaler la situation à l'une des 3 personnes responsables de l'application de la présente politique (voir Annexe 2), ou à tout autre membre du CA. Une plainte peut être formulée verbalement ou 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. Toute

personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à la coordination ou à tout membre du CA.

Le CA tente de trouver une solution dans le respect des parties impliquées en formant un comité formé de trois personnes qui ne sont pas impliquées dans la situation pour intervenir. Le comité, après avoir entendu les parties, explorera les solutions possibles et/ou fera appel à différentes ressources pour régler la situation problématique dans une perspective de concertation et de conciliation. En cas d'échec des efforts de concertation et de conciliation, le CA rendra une décision. Si une des parties se sent lésée, un processus d'arbitrage sera enclenché dont les décisions seront exécutoires. L'arbitre est nommé d'un commun accord entre les parties concernées. Dans le cas où des frais de médiation et/ou d'arbitrage doivent être engendrés, ils sont à la charge du GRFPQ.

Le processus de résolution du problème ne doit pas impliquer contre la volonté de la personne se disant victime de harcèlement une discussion entre les deux parties. Dans cette situation, la personne se disant victime de harcèlement peut déléguer un tiers qui a pour mandat de porter ses idées auprès du comité de résolution de conflit et de l'informer des discussions.

Outre ce mécanisme interne prévu, une personne salariée 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 ou par téléphone. 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

Le GRFPQ 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;
- 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;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à une ressource 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 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, 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. Les mesures disciplinaires pourront aller jusqu'au congédiement, dans le cas d'une personne salariée, et à la radiation définitive de l'organisme, dans le cas d'une personne membre.

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 dans le cadre de son milieu de travail ou d'implication, 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 et/ou 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 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.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LE CA

Le GRFPQ

- s’assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

En date du **24 mai 2019**, les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l’application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et le traitement des plaintes du GRFPQ :

Personne responsable no 1	Maxime Boucher
Fonction	Coordonnateur du GRFPQ
Téléphone	514-248-8429
Courriel	info@grfpq.org
Personne responsable no 2	Esther Filion
Fonction	Membre du CA du GRFPQ
Courriel	estherfilion@gmail.com
Personne responsable no 3	Nicole Jetté
Fonction	Membre du CA du GRFPQ
Téléphone	514-563-0650
Courriel	jettenic99@yahoo.com

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l’organisation en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- 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.