



Politique contre le harcèlement psychologique

Mouvement d'éducation populaire autonome de
Lanaudière

Par cette politique, le Mouvement d'éducation populaire autonome de Lanaudière s'assure du maintien d'un milieu de travail sans discrimination et harcèlement. Cette politique s'applique dans la totalité des activités du Regroupement, non seulement dans sa gestion interne (travailleuses et travailleurs, membres et administrateurs et administratrices), mais également dans ses relations avec ses partenaires.



Table des matières

Table des matières.....	ii
Engagement du Mouvement d'éducation populaire autonome de Lanaudière.....	3
PARTIE I- La définition et les manifestations du harcèlement psychologique en milieu de travail	4
Un comportement sexuel inopportun.....	5
Ce qui n'est pas du harcèlement psychologique en milieu de travail.....	6
Partie II- Une responsabilité mutuelle	7
Les droits et responsabilités de l'employé.....	7
Les responsabilités du Regroupement.....	7
PARTIE III- Les procédures de plainte	8
Avant de déposer une plainte	8
Les étapes à suivre avant le dépôt d'une plainte.....	9
La médiation	12
Le dépôt d'une plainte.....	13



Engagement du Mouvement d'éducation populaire autonome de Lanaudière

Nous nous engageons à prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect des droits de la personne, tel que prévu à la *Chartre des droits et libertés de la personne et de la jeunesse du Québec*, à la *Loi sur les normes du travail* et toute autre loi ou règlement :

- ✓ Assurer un climat de travail sans harcèlement.
- ✓ Prévenir les comportements inappropriés.
- ✓ Informer le personnel de leur responsabilité, pour le maintien d'un climat de travail sans harcèlement.
- ✓ Fournir le support interne aux personnes victimes de harcèlement.
- ✓ Mettre en place les moyens pour faire cesser le harcèlement.

Concrètement



- ✓ *Le Regroupement s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement, qu'il soit discriminatoire, psychologique, sexuel, racial ou basé sur tout autre motif de discrimination.*
- ✓ *Le Regroupement s'engage à protéger toutes les travailleuses et tous les travailleurs, ainsi que tous et toutes les membres victimes de harcèlement, par des moyens internes d'aide et de recours.*
- ✓ *Le Regroupement s'engage à ne pas révéler, par souci de confidentialité, les noms des personnes impliquées ou concernées par la situation de harcèlement, à moins que ce soit nécessaire pour une enquête ou pour l'application de mesure disciplinaire.*
- ✓ *Le Regroupement s'engage à assurer la protection de la victime de harcèlement, contre les conséquences négatives découlant de la situation ou contre toute forme de vengeance.*



PARTIE I- La définition et les manifestations du harcèlement psychologique en milieu de travail

Le harcèlement psychologique signifie toute parole ou tout comportement vexatoire qui a pour effet, du point de vue d'une personne raisonnable, et faisant référence au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité, à la race, à la religion, à l'origine nationale, à l'âge ou à une déficience physique ou mentale, de perturber le rendement professionnel d'une personne ou qui donne lieu à un climat de travail intimidant, hostile ou offensant.

Selon la Loi sur les normes du travail du Québec, pour qu'il y ait harcèlement psychologique, on doit démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

➤ **Conduite vexatoire :**

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

➤ **Le caractère répétitif :**

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

Exemples de harcèlement psychologique en milieu de travail.



- ✓ *Remarques, atteintes, plaisanteries, railleries ou remarques suggestives importunes à propos du corps d'une personne, de ses vêtements, de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son état matrimonial, d'une déficience physique ou mentale ou d'autres caractéristiques personnelles.*
- ✓ *Affichage de matériel sexiste, raciste ou à caractère sexuel explicite, voire d'autre matériel offensant ou péjoratif.*
- ✓ *Violences ou menaces écrites ou verbales.*
- ✓ *Contact physique importun, par exemple le fait de tapoter, de toucher ou de frapper quelqu'un.*
- ✓ *Humilier un employé devant des collègues.*
- ✓ *Vandalisme à l'encontre de biens personnels.*



➤ **Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés :**

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

➤ **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité :**

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

➤ **Milieu de travail rendu néfaste :**

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Un comportement sexuel inopportun

Le harcèlement sexuel peut inclure tout comportement offensant ou humiliant lié au sexe d'une personne, ainsi que tout comportement de nature sexuelle qui donne lieu à un climat de travail gênant, importun, hostile ou offensant ou qui peut, pour des motifs raisonnables, être interprété comme subordonnant l'emploi d'une personne ou ses chances d'emploi à des conditions à caractère sexuel.

Des comportements qui abaissent, humilient ou gênent



- ✓ *Le fait de toucher ou de pousser une personne.*
- ✓ *Des propos inappropriés (plaisanteries ou insultes).*
- ✓ *Le fait d'ignorer délibérément une personne, et ce, de façon répétée.*
- ✓ *L'utilisation de représentations visuelles (affiches ou caricatures).*
- ✓ *Etc.*

Des comportements sexuels inopportuns



- ✓ *Questions et discussions sur la vie sexuelle d'une personne.*
- ✓ *Le fait de toucher une personne d'une façon sexuelle.*
- ✓ *Observations sur l'attrait ou le manque d'attrait sexuel d'une personne.*
- ✓ *Le fait de montrer des caricatures ou des affiches de nature sexuelle.*
- ✓ *Rédaction de lettres ou de notes à connotation sexuelle.*



Ce qui n'est pas du harcèlement psychologique en milieu de travail

Les relations consensuelles.

Le fait que deux ou plus de deux employés s'adressent mutuellement des plaisanteries ne constitue pas une forme de harcèlement si toutes les parties concernées sont d'accord. Cependant, il y a harcèlement dans les cas où ce comportement rend l'un des employés mal à l'aise et où le comportement se prolonge même après que cet employé a exprimé son malaise, ou encore lorsque les autres personnes devraient savoir que cette personne est mal à l'aise. Ce type de harcèlement peut donner lieu à une situation décrite comme un « climat de travail empoisonné » où des employés ne se sentent pas en sûreté et où ils ressentent une humiliation constante.

L'exercice du droit de gestion

Il est important de ne pas confondre le harcèlement psychologique et l'exercice normal du droit de gestion. La personne au poste de la coordination est responsable de l'organisation du travail et de la nature des tâches, des façons de faire, des ressources humaines, du matériel à utiliser, etc.

Toutefois, le droit de gestion doit s'effectuer avec respect envers les employés, que ses interventions sont axées sur les tâches à effectuer et non sur la personne, et qu'il n'exerce pas son droit de gestion de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas du harcèlement psychologique.

Le droit de gestion se définit comme le droit de diriger les employés et de prendre des décisions liées à l'efficacité de la corporation et dans l'intérêt de la bonne marche de ses affaires, à savoir :

- ✓ *L'attribution des tâches.*
- ✓ *La gestion courante du rendement au travail.*
- ✓ *La gestion courante de la discipline et des mesures disciplinaires.*
- ✓ *La gestion courante de l'assiduité et de l'absentéisme.*
- ✓ *L'application de sanctions.*
- ✓ *Le licenciement, les mises à pied et le congédiement.*



Partie II- Une responsabilité mutuelle

Les droits et responsabilités de l'employé

Chaque employé a le droit d'être traité d'une manière juste et respectueuse dans son milieu de travail. Il est par ailleurs tenu de traiter ses collègues de travail et toute autre personne ayant des liens avec la corporation, d'une manière respectueuse à l'égard des différences individuelles. Dans le cas contraire, ils doivent réagir si eux-mêmes ou une autre personne est victime de harcèlement. Enfin, ils sont tenus de respecter la confidentialité de toute personne concernée par une plainte de harcèlement.

Les responsabilités du Regroupement

En tant qu'employeur, le Mouvement d'éducation populaire autonome de Lanaudière est tenu d'être au fait des incidents qui surviennent dans le milieu de travail. La coordination a pris l'engagement, par cette politique, de veiller à ce que tous les incidents de harcèlement soient pris au sérieux et fassent l'objet de mesures promptes, confidentielles et équitables.

Le conseil d'administration et la coordination sont tenus de valoriser et de favoriser un milieu de travail sûr et libre de harcèlement. Ils doivent donner l'exemple d'un comportement approprié dans le milieu de travail et réagir aux situations de harcèlement dès qu'ils en prennent connaissance, qu'il y ait eu une plainte ou non.



PARTIE III- Les procédures de plainte

Cette section indique ce que la travailleuse ou le membre du Regroupement doit effectuer lorsqu'il croit subir du harcèlement psychologique et que peut-il attendre du processus de plainte.

Avant de déposer une plainte

Lorsque qu'une travailleuse ou un membre croit être victime de harcèlement, il est primordial de le mentionner à la personne qui harcèle. Il faut lui faire savoir. Souvent, une personne n'a pas conscience du fait que son comportement est irritant. Il est possible qu'elle change d'attitude lorsqu'elle en prendra conscience.

Si la travailleuse ou le membre s'adresse à la personne de vive voix, il sera bon d'annoncer le geste et les motifs à un ami ou une personne de confiance. De plus, il est important de prendre en note la nature du comportement irritant, la date à laquelle il a eu lieu, les sentiments qu'il a suscités, les mesures prises en réaction à ce comportement et l'identité des personnes qui étaient présentes. Dans le meilleur des cas, le harcèlement cessera à cette étape.

Une option



Si la travailleuse ou le membre est incapable de s'adresser directement à la personne harcelante, il peut lui écrire une lettre. Il est primordial de dater celle-ci et d'en conserver une copie.



Les étapes à suivre avant le dépôt d'une plainte

Advenant une situation présumée de harcèlement psychologique, les personnes visées sont appelées à entreprendre les étapes suivantes avant le dépôt d'une plainte.

Concernant les travailleuses et travailleurs

Lorsqu'une situation de harcèlement se produit entre membres de l'équipe de travail, ceux-ci doivent :

1. Aviser dans les plus brefs délais la coordination de la situation inadéquate.
2. Mentionner de vive-voix à la personne visée les gestes harcelants. *À noter, la personne harcelée peut être accompagnée par la coordination.*

Ou

Écrire une lettre à la personne concernée par les gestes harcelants.

Lorsqu'une situation de harcèlement se produit entre la coordination et unE autre membre de l'équipe de travail, ce dernier doit :

- 1 Demander une rencontre avec la coordination et la présidence du conseil d'administration.

Ou

- 2 Écrire une lettre à la coordination. À la réception de celle-ci, la coordination a l'obligation d'en informer les membres du conseil d'administration et de fixer une rencontre avec la travailleuse concernée.

Le but premier



Est que ces étapes fassent en sorte que le harcèlement psychologique cesse, ainsi que de trouver des pistes de solution quant au rétablissement d'un climat de travail sain et adéquat.

À noter



Un processus de médiation peut être enclenché à cette étape. (Voir partie portant sur la médiation à la page 12).

À noter



Pour toutes rencontres entre les parties, celles-ci peuvent être accompagnées d'une personne ou d'un professionnel de leur choix (avocat spécialisé en droit du travail, médiateur, amis, parents, etc.).



Lorsqu'une situation de harcèlement se produit entre un administrateur du conseil d'administration et une travailleuse, cette dernière doit :

- 1 Aviser dans les plus brefs délais la coordination de la situation inadéquate.
- 2 Procéder à une rencontre entre la travailleuse, l'administrateur en cause, la présidence du conseil d'administration et la coordination.

Ou

- 3 Écrire une lettre à la coordination. À la réception de celle-ci, la coordination a l'obligation d'en informer les membres du conseil d'administration et de prendre les mesures appropriées afin que les parties puissent se faire entendre en toute impartialité.

Concernant la coordination

Lorsqu'une situation de harcèlement se produit entre unE travailleur(se) et la coordination, cette dernière doit :

- 1 Aviser dans les plus brefs délais le conseil d'administration.
- 2 Procéder à une rencontre entre l'employé, la présidence du conseil d'administration et la coordination.

À noter



Un processus de médiation peut être enclenché à cette étape. (Voir partie portant sur la médiation).

À noter



Pour toutes rencontres entre les parties, celles-ci peuvent être accompagnées d'une personne ou d'un professionnel de leur choix (avocat spécialisé en droit du travail, médiateur, amis, parents, etc.).



Lorsqu'une situation de harcèlement se produit entre un administrateur du conseil d'administration et la coordination, cette dernière doit :

- 1 Aviser dans les plus brefs délais la présidence du conseil d'administration. *À noter, si c'est la présidence qui est visée, c'est la vice-présidence du conseil d'administration qui sera convoquée.*
- 2 Procéder à une rencontre entre l'administrateur visé, l'administrateur désigné par le conseil d'administration et la coordination.

Concernant les administrateurs

Lorsqu'une situation de harcèlement se produit entre unE travailleur(se) et un administrateur du conseil d'administration, ce dernier doit :

- 1 Aviser dans les plus brefs délais la coordination et la présidence du conseil d'administration.
- 2 Procéder à une rencontre entre l'employé, l'administrateur en cause, la présidence du conseil d'administration et la coordination.

Lorsqu'une situation de harcèlement se produit entre la coordination et un administrateur du conseil d'administration, ce dernier doit :

- 1 Aviser dans les plus brefs délais la présidence du conseil d'administration.
- 2 Procéder à une rencontre entre l'administrateur en cause, la présidence du conseil d'administration et/ou le secrétaire-trésorier et la coordination.

À noter



Un processus de médiation peut être enclenché à cette étape. (Voir partie portant sur la médiation à la page 12).

À noter



Pour toutes rencontres entre les parties, celles-ci peuvent être accompagnées d'une personne ou d'un professionnel de leur choix (avocat spécialisé en droit du travail, médiateur, amis, parents, etc.).



Lorsqu'une situation de harcèlement se produit entre administrateur du conseil d'administration, La personne visée doit :

- 1 Aviser dans les plus brefs délais la coordination et la présidence du conseil d'administration. *À noter, si c'est la présidence du conseil d'administration qui est visée, se référer à la vice-présidence ou au secrétaire-trésorier.*
- 2 Procéder à une rencontre entre l'administrateur visé, un administrateur neutre dans le conflit et la coordonatrice.

La médiation

Si les circonstances le permettent, il se peut que l'enquête officielle soit précédée de mesures de médiation. La médiation est un processus dans le cadre duquel un tiers neutre aide les personnes concernées à atteindre une solution acceptable pour les deux parties.

Si les parties visées consentent à la médiation, le conseil d'administration désignera un médiateur neutre et qualifié, et ce, à la satisfaction des deux parties. On parle ici d'un médiateur spécialisé en ressources humaines, un organisateur communautaire, un avocat spécialisé en droit du travail.

Si la médiation est acceptée, chacun a le droit, pendant la séance, d'être accompagné et conseillé par une personne de son choix.

À noter



Un processus de médiation peut être enclenché à cette étape. (Voir partie portant sur la médiation à la page 12).

À noter



Pour toutes rencontres entre les parties, celles-ci peuvent être accompagnées d'une personne ou d'un professionnel de leur choix (avocat spécialisé en droit du travail, médiateur, amis, parents, etc.).

À noter



Chaque partie a le droit de refuser la médiation.



Le dépôt d'une plainte

Lorsqu'aucun règlement ou entente n'est envisageable (*voir partie sur les étapes à suivre avant le dépôt d'une plainte et sur la médiation*), la personne visée par le harcèlement psychologique peut déposer une plainte à la commission des normes du travail.

La corporation est tenue de transmettre toutes les informations pertinentes à la personne visée pour le dépôt d'une plainte, à savoir :

- Les délais pour le dépôt d'une plainte.
- Les étapes du processus de plainte.

À noter



Le dépôt d'une plainte formelle à la commission des normes du travail du Québec s'adresse aux personnes salariées de la corporation.

Concernant les membres de la corporation, un processus de régie interne est de mise.