



Solidarité populaire Estrie

## **Politique en matière de harcèlement**

Approuvé par le conseil d'administration, le 9 avril 2024

## Table des matières

<u>Préambule</u>	<u>3</u>
<u>1. Objet</u>	<u>3</u>
<u>2. Champ d'application</u>	<u>3</u>
<u>3. Cadre juridique</u>	<u>4</u>
<u>4. Définition</u>	<u>4</u>
<u>5. Processus de plainte</u>	<u>4</u>
<u>5.1 Dépôt de la plainte</u>	<u>4</u>
<u>5.2 Processus d'enquête et de résolution de la plainte</u>	<u>5</u>
<u>6. Autres dispositions</u>	<u>5</u>

## **Préambule**

La présente politique s'inscrit dans le cadre de la Loi sur les normes du travail (LNT) qui reconnaît que toute personne salariée a droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique et sexuel (art. 81.19).

Cette politique va également dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique (art. 1, 4 et 5). Il s'ensuit que toute forme de harcèlement constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

Solidarité populaire Estrie (SPE) reconnaît à toutes les personnes employées et bénévoles le droit d'être traitées avec dignité, équité et respect mutuel. Tout le monde est susceptible de subir du harcèlement. SPE reconnaît que le harcèlement est majoritairement dirigé à l'endroit de certains groupes. Il s'agit notamment des femmes, plus particulièrement lorsque leur vécu se situe à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, des personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés racisées ou ethnicisées, des communautés autochtones, des étudiantes, étudiants internationaux, ainsi que des personnes en situation de handicap. SPE s'engage donc à en tenir compte au besoin.

SPE considère le respect mutuel, l'égalité, l'écoute et l'entraide comme des valeurs importantes qui favorisent l'épanouissement personnel ainsi que l'établissement de rapports harmonieux entre les personnes et entre les groupes, et qui permettent la mise en place d'un milieu sain et propice à la réalisation individuelle ou collective de sa mission. SPE juge que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne. SPE reconnaît sa responsabilité d'assurer un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et veille à ce qu'aucune forme de harcèlement ne soit tolérée, quelle qu'en soit la source.

## **1. Objet**

Cette politique traite du droit à toutes les personnes employées ou bénévoles de SPE d'être traitées avec dignité, équité et respect mutuel, ainsi que de la responsabilité de SPE dans son rôle d'employeur de maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

## **2. Champ d'application**

La Politique agit sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement s'applique à toute personne employée ou bénévole de SPE. Elle s'applique à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail, incluant les interactions exercées ou exprimées grâce à des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques.

### **3. Cadre juridique**

Cette politique est élaborée en tenant compte notamment du cadre juridique suivant :

Charte des droits et libertés de la personne du Québec, RLRQ, c. C-12;

Code criminel, LRC (1985), ch. C-46;

Code civil du Québec, RLRQ, c. CCQ-1991;

Code du travail, RLRQ, c. C-27;

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1;

### **4. Définition**

Harcèlement : le « harcèlement » inclut notamment : le harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel.

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, blessants ou injurieux d'une personne envers une autre et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et pouvant entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste. Ces conduites vexatoires peuvent être le fait d'une seule personne ou d'un groupe de personnes.

Le harcèlement discriminatoire est lié à l'un ou l'autre des motifs sur lesquels il est légalement interdit de discriminer (le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) ou un motif analogue. La conduite vexatoire peut se manifester par des paroles, des écrits, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

### **5. Processus de plainte**

Bien que la sensibilisation de la personne mise en cause, la facilitation et la médiation soient privilégiées, une plainte peut être déposée sans avoir préalablement recours à ces démarches.

#### **5.1 Dépôt de la plainte**

La plainte déposée par la personne requérante, témoin ou informée doit être présentée par écrit et déposée au Comité des ressources humaines dans les deux années suivant la dernière manifestation de la conduite jugée vexatoire. Elle doit comprendre un récit, le plus détaillé possible, concernant la nature et les circonstances des actes dénoncés.

Lorsqu'une plainte a été déposée, son traitement pour enquête peut être reporté lorsque le Comité des ressources humaines convient avec la personne plaignante et la personne mise en cause de tenter une ou des démarches de règlement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement. Le Comité des ressources humaines peut, en tout temps, décider de réunir plusieurs plaintes lorsque cela permet une évaluation plus complète de la situation. La réunion de plusieurs plaintes n'empêche pas la remise d'un rapport individualisé relatif à chacune des plaintes.

## **5.2 Processus d'enquête et de résolution de la plainte**

L'enquête est une démarche structurée visant à obtenir de la part des personnes requérantes, des personnes mises en cause et des témoins, des informations pertinentes sur les comportements, propos ou attitudes rapportés pour tirer des conclusions qui éclaireront l'employeur et lui permettront de prendre les décisions justes et appropriées.

Lorsqu'une enquête est entreprise, le Comité des ressources humaines contacte dans les plus brefs délais un organisme spécialisé externe afin de l'appuyer dans son enquête et dans le processus de la plainte. Les organismes spécialisés externes à contacter en premier sont le GAIHST (Groupe d'aide et d'intervention contre le harcèlement sexuel au travail) ou un organisme de justice alternative.

L'Employeur s'engage à suivre toutes les recommandations émises par les organismes spécialisés externes dans le traitement de la plainte et dans sa résolution.

## **6. Autres dispositions**

La personne plaignante peut aussi porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) en cas de harcèlement psychologique au travail. La CNESST va d'abord analyser la plainte et pourrait demander une enquête au besoin.

La personne plaignante peut aussi porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en cas de harcèlement (CDPDJ).