

# **SANTROPOL ROULANT**



## **POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT**

**Le 4 décembre 2002**

**POLITIQUE DE SANTROPOL ROULANT SUR LE HARCÈLEMENT**

**Table des matières**

1. ÉNONCÉ DE POLITIQUE
2. DÉFINITIONS
3. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
4. APPLICATION
5. PROCESSUS DE PLAINTE
6. DÉCISION ET EXÉCUTION
7. ÉQUITÉ
8. INFORMATION ET FORMATION
9. AUTRE RECOURS
10. MODIFICATION

ANNEXE 1 - Membres du comité sur le harcèlement

ANNEXE 2 - Guide pour déterminer ce qui constitue du harcèlement

ANNEXE 3 - Ébauche du dépliant de la Politique de Santropol Roulant sur le harcèlement

# POLITIQUE DE SANTROPOL ROULANT SUR LE HARCÈLEMENT

## 1. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Santropol Roulant s'engage à fournir un milieu de travail dans lequel tous les travailleurs et les clients sont traités avec respect et dignité. Ainsi, le harcèlement, sexuel ou tout autre, ne sera pas toléré.

La politique vise à éliminer le harcèlement en favorisant la sensibilisation dans le milieu de travail. Elle définit un processus de plainte pour le règlement équitable et prompt de plaintes, et prévoit un comité sur le harcèlement pour les régler. Elle stipule des mesures correctives ou disciplinaires, à être prises, le cas échéant, par le conseil d'administration.

Toute allégation de harcèlement doit être traitée sérieusement et abordée avec délicatesse, promptitude et discrétion. La communication ouverte et l'intervention hâtive sont essentielles pour apporter des solutions aux cas de harcèlements. Ainsi, le plaignant doit être prompt et franc lorsqu'il fait état des comportements.

La politique n'apporte aucune modification à l'exercice des droits et responsabilités de la direction de Santropol Roulant.

## 2. DÉFINITIONS

Le masculin générique est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

- a. **conseil d'administration** – le conseil d'administration de Santropol Roulant
- b. **plainte** – une allégation de harcèlement présentée conformément à la section 5 de la présente politique.
- c. **plaignant** – la personne qui dépose une plainte.
- d. **harcèlement** – tout acte, propos ou exhibition indésirables d'une personne qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrassé une autre personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace, qui empêche une personne d'avoir des conditions de travail justes et raisonnables. Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement.

Des compliments occasionnels socialement acceptables ou des gestes amicaux isolés comme une tape dans le dos ne constituent pas du harcèlement. Le harcèlement ne comprend pas des gestes posés par une personne dans l'exercice

normal de son autorité ou de ses responsabilités. L'annexe 2 fournit des exemples de harcèlement.

- e. **comité sur le harcèlement** – le comité responsable du processus de plainte en matière de harcèlement. Le comité est formé de trois personnes qui ne sont pas toutes du même sexe et qui sont sélectionnées par le conseil d'administration. L'annexe 1 fournit les noms et les coordonnées des présents membres du comité.
- f. **politique** – la présente Politique de Santropol Roulant sur le harcèlement.
- g. **mis en cause** – la personne nommée dans la plainte, dite d'avoir harcelé le plaignant.
- h. **communauté de Santropol Roulant** – les administrateurs, directeurs, salariés, bénévoles et clients de Santropol Roulant.

### 3. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette politique entre en vigueur le 4 décembre 2002. La politique s'applique uniquement aux plaintes pour des faits en cause ayant eu lieu à cette date ou par la suite.

### 4. APPLICATION

La présente politique s'applique seule aux comportements entre les membres de la communauté de Santropol Roulant, peu importe le lieu où se déroulent les comportements ou à quel moment ils se déroulent. Par exception, sont exclues de la politique les allégations d'un client de Santropol Roulant envers d'autres clients, sauf si les comportements mis en cause ont lieu lors d'un événement de Santropol Roulant auquel les clients sont présents, dans lequel cas cette politique s'applique.

Toute allégation de harcèlement à laquelle la politique ne s'applique pas sera traitée par la direction de Santropol Roulant dans leurs fonctions ordinaires et à leur discrétion. Dans ces cas, la direction a le droit, mais non l'obligation, de demander un conseil confidentiel au comité sur le harcèlement pour des questions juridiques ou autres.

### 5. PROCESSUS DE PLAINTE

#### Étape 1 – Résolution hâtive des problèmes

L'objectif de la résolution hâtive est de résoudre toute situation ou tout conflit dès que possible, en faisant appel à la communication ouverte, juste et respectueuse, entre les

parties, sans recourir au processus de plainte. La personne qui s'estime offensée par le comportement d'une autre personne est encouragée, sans en être obligé, à en informer la personne visée dès que possible pour tenter de trouver une solution. La personne qui s'estime offensée peut aussi demander à son superviseur d'être le médiateur de la discussion.

#### Étape 2 – Dépôt d'une plainte

Si la situation n'est pas résolue ou si la résolution hâtive n'est pas convenable, une personne peut déposer une plainte avec n'importe quel membre du comité sur le harcèlement. **La plainte doit être déposée par écrit et reçue dans l'année qui suit le dernier incident du prétendu harcèlement.** La plainte doit donner la nature des allégations, le nom du mis en cause, la relation entre le mis en cause et le plaignant (par exemple, superviseur, collègue ou collègue bénévole), la date de l'incident ou des incidents, la description de l'incident ou des incidents et, s'il y a lieu, le nom des témoins. Le comité sur le harcèlement accuse réception de la plainte et indique, en fonction des critères mentionnés ci-dessus, s'il peut procéder à l'étude de la plainte. Le comité sur le harcèlement est en mesure de demander des clarifications pour une plainte qui ne rencontre pas les critères, ou de suggérer aux parties d'autres moyens de régler la question.

#### Étape 3 – Étude de la plainte

Le comité sur le harcèlement étudie la plainte et, au besoin, demande de l'information additionnelle pour déterminer si les allégations, si elles s'avéraient, constitueraient du harcèlement, selon la présente politique. Si le comité sur le harcèlement conclut que la plainte ne porte pas sur du harcèlement, il en informe le plaignant et le mis en cause, par écrit. Si cela est convenable, le comité sur le harcèlement propose au plaignant un autre mécanisme de recours approprié pour régler la question.

Si le comité sur le harcèlement conclut que les faits prétendus, s'ils s'avéraient, constitueraient du harcèlement, il informe le plaignant et le mis en cause, par écrit, qu'il est saisi de l'affaire et il les informe des processus à suivre. À ce moment et en tout temps du processus de plainte, le comité sur le harcèlement peut demander aux parties de recourir à la médiation ou à d'autres moyens de régler le conflit ; le processus décrit dans la présente section 5 est alors suspendu et ne reprend que si ou lorsque les moyens proposés échouent.

#### Étape 4 – Enquête

Une fois saisi de la plainte, le comité sur le harcèlement s'entretient avec le plaignant et le mis en cause et recueille l'information qu'il juge nécessaire pour régler la question.

#### Étape 5 – Décision

Le comité sur le harcèlement décide s'il y a eu du harcèlement. Dans l'affirmative, le comité sur le harcèlement recommande au conseil d'administration des mesures à prendre, s'il y a lieu. Le conseil d'administration informe le plaignant et le mis en cause, par écrit, de sa décision finale sur l'enquête et s'assure, dans toute la mesure de ses moyens, que la décision est respectée.

## **6. DÉCISION ET EXÉCUTION**

- a. Le comité sur le harcèlement a toute la responsabilité, la capacité et l'autorité nécessaire pour mener une enquête et se prononcer sur les plaintes en vertu de la politique, et pour proposer au conseil d'administration des recommandations de mesures correctives ou disciplinaires.
- b. Le conseil d'administration dispose à sa seule discrétion le pouvoir final de décision en matière des recommandations de mesures correctives ou disciplinaires proposées par le comité sur le harcèlement, de l'imposition et de l'application de ces mesures, et du respect de la politique en général.
- c. S'il est déterminé que du harcèlement a eu lieu, le comité sur le harcèlement recommande au conseil d'administration des mesures correctives ou disciplinaires jugées opportunes selon l'autorité générale de Santropol Roulant pouvant aller jusqu'à, sans s'y limiter, le licenciement, l'interdiction de travailler comme bénévole, l'exclusion des services et la révocation du statut de membre.
- d. Le comité sur le harcèlement a aussi l'autorité de recommander au conseil d'administration que des mesures correctives ou disciplinaires soient imposées à toute personne dont le comité sur le harcèlement détermine a omis de prendre des mesures nécessaires conformément à cette politique, a nuit au dépôt ou au règlement d'une plainte, ou a déposé une plainte de mauvaise foi.
- e. Le comité sur le harcèlement peut, à l'occasion, déléguer ses pouvoirs d'enquête à une personne impartiale qui se présente uniquement au comité sur le harcèlement et autrement, qui traite l'enquête de façon strictement confidentielle.
- f. Tous les membres de la communauté de Santropol Roulant doivent fournir les renseignements s'ils sont interpellés par le comité sur le harcèlement, et ils doivent collaborer au processus de plainte et à l'application des décisions.

## **7. ÉQUITÉ**

- a. Le comité sur le harcèlement établit des règles de procédure nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions mais, dans tous les cas, adhère aux principes d'équité procédurale.

- b. Tous les processus, décisions et mesures pris conformément à la politique doivent être appliqués aussi rapidement qu'il est raisonnablement possible.
- c. Le comité sur le harcèlement s'assure, dans toute la mesure de ses meilleurs efforts, que toutes les personnes qui participent au règlement d'une plainte peuvent le faire sans crainte d'embarras ou de représailles ; cela peut inclure, s'il est nécessaire, un changement des conditions de travail pour la durée du processus de plainte.
- d. Le comité sur le harcèlement et le conseil d'administration s'assurent, dans toute la mesure de leurs meilleurs efforts, que l'information concernant une plainte demeure confidentielle, à l'exception des besoins du règlement d'un processus équitable et complet.
- e. Aucun document concernant une plainte ne peut être placé dans le dossier personnel de toute personne, à l'exception d'une lettre faisant état de mesures disciplinaires dans le dossier de la personne qui fait l'objet d'une telle mesure.

## **8. INFORMATION ET FORMATION**

Le comité sur le harcèlement s'assure que tous les membres de la communauté de Santropol Roulant soient informés de cette politique et qu'ils aient, aux conditions que le comité sur harcèlement estime opportunes, accès à des possibilités de formation. Une ébauche du dépliant à l'annexe 3, sous réserve de modifications et de l'approbation du comité sur le harcèlement, peut servir à cet effet.

## **9. AUTRES RECOURS**

Toutes formes de harcèlement sont une violation des droits de la personne. La présente politique reflète les principes de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui reconnaissent des droits et libertés à toutes les personnes, y compris le droit au respect, à la dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables.

La politique n'interdit pas l'usage de tout autre mécanisme de recours disponible, y compris le dépôt d'une plainte à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec* ou la poursuite judiciaire.

Certaines formes de harcèlement sont aussi des infractions. Par exemple, les agressions, y compris les agressions sexuelles, relèvent du *Code criminel*. Dans de tels cas, il faut s'adresser à la police.

Santropol Roulant n'est pas tenu d'intenter ou de poursuivre tout autre recours, ou de payer pour ceux-ci.

## **10. MODIFICATION**

La présente politique pourrait faire l'objet de modifications de temps en temps par le conseil d'administration. Les modifications entrent en vigueur seulement lorsque la communauté de Santropol Roulant en est avisée, par exemple, par l'entremise d'un avis proéminent posté dans une zone commune dans les bureaux de Santropol Roulant.



## **ANNEXE 1**

### **MEMBRES DU COMITÉ SUR LE HARCÈLEMENT**

En vigueur le 4 décembre 2002

Campbell Stuart      1501, avenue McGill College, bureau 2900  
Montréal (Québec) H3A 3M8  
Tél. : 514-284-3663  
514-927-7802  
Télec. :514-284-1961

Danièle MacKinnon    Tél. : 514-345-4931 x6277

Catherine Tadros     Tél. : 514-499-2199 x5642

## ANNEXE 2

### GUIDE POUR DÉTERMINER CE QUI CONSTITUE DU HARCÈLEMENT

Certaines questions peuvent aider à déterminer si un comportement (acte, propos ou exhibition) constitue du harcèlement :

- Le comportement est-il mal venu ou offensant?
- Une personne raisonnable considérerait-elle ce comportement mal venu ou offensant?
- Est-ce qu'il diminue, déprécie ou cause une humiliation ou un embarras personnel?
- S'agit-il d'un seul incident grave?
- S'agit-il d'une série d'incidents échelonnés sur une certaine période?

Il est aussi important d'examiner la gravité et l'inopportunité de l'acte, les circonstances et le contexte de chaque cas et de déterminer si le comportement est interdit aux termes de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les motifs de distinction illicites sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.

Voici quelques exemples, non exhaustifs, pour clarifier ce qui constitue du harcèlement.

<b>Ce qui en général constitue du harcèlement</b>	<b>Ce qui peut constituer du harcèlement</b>	<b>Ce qui en général ne constitue pas du harcèlement</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Remarques grossières dégradantes ou offensantes, soit <i>graves</i> ou <i>répétées</i>, comme des taquineries sur les caractéristiques physiques d'une personne ou son apparence, des critiques ou des insultes.</li><li>2. Affichage de photos ou d'affiches ou envoi de courriels de nature sexiste, raciale ou autre renvoyant aux motifs illicites dans la <i>Charte des droits et libertés de la personne du Québec</i> et la <i>Loi canadienne</i></li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>3. Critique d'un travailleur en public.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>4. Répartition de la charge de travail.</li><li>5. Suivi des absences au travail ou au bénévolat.</li><li>6. Exigence d'un rendement conforme aux normes de travail.</li><li>7. Prise de mesures disciplinaires.</li><li>8. Incident <i>unique</i> ou <i>isolé</i> comme une remarque déplacée ou des manières abruptes.</li></ol>

Ce qui en général constitue du harcèlement	Ce qui peut constituer du harcèlement	Ce qui en général ne constitue pas du harcèlement
<i>sur les droits de la personne.</i>		
9. Isolement <i>répété</i> d'un salarié ou d'un bénévole en lui confiant des tâches sans intérêt ou ingrates qui ne font pas partie de ses fonctions normales.	10. Exclusion des activités de groupe ou de certaines tâches.	11. Exclusion d'un emploi en fonction des exigences professionnelles nécessaires à l'exécution du travail de façon sûre et efficace.
12. Menaces, intimidation ou représailles contre un salarié ou un bénévole, y compris un salarié ou un bénévole ayant exprimé des préoccupations au sujet de comportements au travail lui paraissant contraires à l'éthique ou illégaux.	13. Déclarations nuisant à la réputation d'une personne.	14. Mesures prises contre un salarié ou un bénévole qui est négligent dans son travail, notamment dans la manipulation de documents confidentiels.
15. À l'endroit d'un subalterne, invitations importunes à des activités sociales à connotation sexuelle ou flirt importun. 16. Avances sexuelles mal venues.	17. Remarques suggestives à connotation sexuelle. 18. Contacts physiques, par exemple toucher ou pincer.	19. Relations sociales bienvenues des deux parties. 20. Gestes amicaux entre collègues comme une tape dans le dos.

Les agressions sexuelles et physiques sont régies par le *Code criminel*.

## ANNEXE 3

### ÉBAUCHE DU DÉPLIANT DE LA POLITIQUE DE SANTROPOL ROULANT SUR LE HARCÈLEMENT

#### **Introduction**

La sensibilisation, la communication et une intervention hâtive sont les éléments clés d'un milieu de travail sans harcèlement. Chacun d'entre nous a une responsabilité personnelle à cet égard. Santropol Roulant s'engage à offrir un milieu de travail et de bénévolat exempt de harcèlement, où tous sont traités avec respect et dignité.

#### **En quoi consiste le harcèlement?**

Le harcèlement est une question complexe. Il s'agit en général d'un comportement déplacé envers une personne, qui est jugé offensant ou dommageable par cette dernière et qu'une personne raisonnable considérerait comme indésirable ou offensant.

Tout comportement, acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace, peut constituer du harcèlement. Cela comprend le harcèlement interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui est lié à la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, la déficience ou l'état de personne graciée.

Le harcèlement peut provenir d'un bénévole, d'un client, d'un collègue, d'un superviseur, d'un subordonné ou d'une autre personne de la communauté de Santropol Roulant.

La définition officielle du harcèlement se trouve dans la Politique de Santropol Roulant sur le harcèlement.

#### **En quoi consiste cette politique?**

Toute personne doit pouvoir travailler dans un milieu exempt de harcèlement. Le harcèlement est inacceptable et ne sera pas toléré.

Les salariés trouvés coupables de harcèlement peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les bénévoles trouvés coupables de harcèlement peuvent se faire interdire de travailler en tant que bénévole. Les clients trouvés coupables de harcèlement peuvent se faire refuser les services de Santropol Roulant.

#### **Exemples de ce qui constitue généralement du harcèlement**

- Remarques grossières, dégradantes ou offensantes, soit graves ou répétées, comme des taquineries sur les caractéristiques physiques d'une personne ou son apparence, des critiques ou des insultes.
- Affichage de photos ou d'affiches ou envoi de courriels de nature sexiste, raciale ou blessante.
- Le harcèlement sexuel, comme des invitations importunes à des activités sociales à connotation sexuelle ou flirt mal venu.
- Menaces, intimidation ou représailles.

L'exercice approprié des droits et responsabilités de direction ou de supervision ne constitue pas du harcèlement.

### **Vous êtes victime de harcèlement?**

- Dans la mesure du possible, tentez de régler la situation en manifestant votre désapprobation ou votre embarras dans les plus brefs délais à la personne qui vous a blessé.
- Si cela ne donne rien ou si vous ne pouvez pas parler directement à cette personne, adressez-vous à votre superviseur ou à une autre personne responsable.
- Passez en revue la Politique de Santropol Roulant sur le harcèlement pour connaître les recours disponibles. Vous pouvez obtenir de l'aide ou des conseils de votre superviseur.
- Un comité sur le harcèlement existe pour examiner la situation et prendre les mesures nécessaires pour régler le problème.
- **La plainte doit être déposée dans l'année qui suit le prétendu harcèlement.**

### **Vous êtes accusé de harcèlement?**

- Si quelqu'un vous dit que votre comportement est offensant, prenez cette déclaration au sérieux et tentez de régler le problème avec cette personne. Présenter ses excuses peut beaucoup améliorer une situation.
- Passez en revue la Politique de Santropol Roulant sur le harcèlement pour connaître les recours disponibles. Vous pouvez obtenir de l'aide ou des conseils de votre superviseur.
- Un comité sur le harcèlement existe pour examiner la situation et recommander au conseil d'administration des mesures pour régler le problème.

### **Veillez prendre note**

- Qu'un comportement professionnel et respectueux envers les autres s'impose dans la communauté de Santropol Roulant.
- Que tous ont avantage à ce que les conflits soient réglés dès le début.
- Que les superviseurs et les directeurs qui ont connaissance d'une situation de harcèlement en milieu de travail doivent traiter la question rapidement, qu'une plainte ait été déposée ou non.
- Qu'une plainte de harcèlement est une question sérieuse qui sera traitée de manière rapide et confidentielle.

La Politique de Santropol Roulant sur le harcèlement et le présent dépliant sont disponibles aux bureaux de Santropol Roulant. Des modifications peuvent leur être apportées à l'occasion ; assurez-vous d'avoir l'information la plus récente.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez vous adresser à un administrateur, un superviseur ou un salarié de Santropol Roulant.