



Association pour aînés résidant à Laval (APARL)

Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Approuvé par le conseil d'administration de l'APARL le **6 juin 2023**

SOMMAIRE

1. Objectif	3
2. Valeurs	3
3. Portée	3
4. Définition	4
5. Énoncé de politique	4
6. Attentes envers le personnel	5
7. Traitement des plaintes et des signalements	5
8. Précision des étapes du traitement des plaintes et personnes responsables	5
9. Plaintes à la CNESST	6
10. Annexes	7

1. Objectif

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'Association pour aînées résidant à Laval (ci-après nommée l'APARL) 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'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2. Valeurs

À titre indicatif, les principales valeurs portées par l'APARL¹ sont :

- L'accueil
- L'intégration
- Le respect
- L'entraide
- L'écoute
- La loyauté

De plus, l'APARL s'engage, dans ses principes d'intervention, à :

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; et

Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement.

3. Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'organisme², 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.

¹ Telles que définies dans la refonte des règlements généraux adoptée en assemblée générale en juin 2022.

² Dans un souci d'alléger le texte et d'être conforme à la réalité de l'APARL, le féminin sera utilisé mais il inclut aussi le masculin.

4. Définition

La *Loi sur les normes du travail*³ définit le harcèlement psychologique⁴ 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*⁵.

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.).

5. Énoncé de politique

L'APARL ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel envers ses ressources salariées au sein de son organisation, que ce soit :

- par la direction, cadre intermédiaire, ou membres du conseil d'administration;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, membre, usager, fournisseur, visiteur, bénévole, ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour les personnes salariées, aux retraits du fournisseurs-de services, du bénévole ou à l'expulsion du membre.

L'APARL s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des employées ;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel ;
- Prévenir ou faire cesser les situations de harcèlement, lorsque portées à sa connaissance, en :
 - a) Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ;

³ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ ch.N-1.1, a.81.18.

⁴ Vous trouverez en annexe de la présente politique des critères permettant de reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel.

⁵ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ ch.C-12, a.10.

- b) Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes visées par la présente politique ;
- c) Faisant la promotion du respect entre les individus en général.

6. Attentes envers le personnel

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

La personne qui est témoin ou croit subir une situation de harcèlement est aussi invitée à la signaler à l'une des personnes responsables mentionnées **dans la section 8 du présent document**, en privilégiant la direction générale si cette dernière n'est pas incluse dans la situation problématique.

7. 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, le contexte, le nom des témoins s'il y a lieu, 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 devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur (**article 8 ci-après mentionné**) afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

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. Si la situation est signalée de façon verbale, la personne devra être accompagnée par l'une des personnes responsables dans la rédaction de l'écrit relatant les comportements reprochés et les détails des incidents.

Note : Un formulaire pour effectuer une plainte sera disponible d'ici septembre 2023

8. Précision des étapes du traitement des plaintes et personnes responsables

L'employée qui croit subir du harcèlement de la part d'un individu doit :

- 1- En aviser la direction générale. Elle sera la personne responsable dans le traitement de la plainte et devra accompagner l'employée tout au long du processus ;
- 2- Si le comportement vexatoire provient de la direction générale, aviser la personne occupant la fonction de la présidence du conseil d'administration. Elle sera la personne responsable dans le traitement de la plainte et devra accompagner l'employée tout au long du processus ;
- 3- La personne responsable devra prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;
- 4- Évaluer la possibilité de communiquer avec la personne ayant eu le comportement perçu comme étant vexatoire pour nommer le malaise (selon la gravité perçue du comportement et le niveau d'émotivité de la personne) ;
- 5- Communiquer de façon objective avec une firme externe compétente pour évaluer la situation. Celle-ci devra **dans tous les cas** :
 - a) Valider si un accompagnement de type prévention et intervention en situation de conflit

est approprié ;

- b) Valider si une enquête doit être ouverte.
- 6- Dans l'éventualité où une enquête doit être ouverte, L'APARL coopérera au processus selon les recommandations de la firme externe compétente ;
- 7- 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;
- 8- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées ;
- 9- 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;
- 10- La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées;
- 11- Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

9. Plaintes à la CNESST

Une personne 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 au 1 844 838 0808. 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.

10. Annexes

Annexe 1 – Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

Annexe 2 - Formulaire de plainte (à venir)

Annexe 1 – Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

La *Loi sur les normes du travail*⁶ 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*⁷ 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 autre.

⁶ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ ch.N-1.1, a.81.18.

⁷ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ ch.C-12, a.10