



Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Politique RH-2024.07

Portée : Salariées et bénévoles

Adoptée par le conseil d'administration le 26 août 2024

Cette Politique modifie et remplace la Politique RH-2024.03

1 Objectifs

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Mouvement allaitement du Québec (MAQ) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au sein de l'organisme. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

2 Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble des travailleuses du MAQ (salariées et contractuelles) à tous les niveaux hiérarchiques, aux administratrices¹ et aux autres bénévoles, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail ;
- Tout autre endroit où des gens peuvent être présents dans le cadre de leurs fonctions (ex. : lors de réunions, de formations, de déplacements ou d'activités) ;

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues dans un contexte de travail ou de bénévolat, et ce, par tout moyen technologique ou autre.

3 Définition

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique 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

¹ La majorité des membres du MAQ étant des femmes, le genre féminin est utilisé dans le but d'alléger le texte ; il comprend également les autres genres.

telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la salariée ou la bénévole. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à l'un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*, énumérés en annexe.

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.).

4 Énoncé de politique

Le MAQ ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement au sein de l'organisme, que ce soit :

- par la direction envers les salariées ;
- entre collègues ;
- par des salariées envers la direction ;
- par les salariées envers les administratrices ou autres bénévoles ;
- par les administratrices et autres bénévoles envers les membres de la permanence ;
- de la part de toute personne qui lui est associée : membres, représentantes d'un partenaire, représentante d'un bailleur de fonds, ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la radiation de la membre, selon le cas.

Le MAQ 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 personnes ;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à toutes les membres de l'organisme accessible depuis son site web ;
- Pour prévenir les situations de harcèlement, il est recommandé de :
 - mettre en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement,
 - veillant à la compréhension et au respect de la présente politique par toutes les membres de la permanence dès leur embauche,
 - veillant à ce que les bénévoles connaissent l'existence de la présente politique et les personnes responsables à contacter en cas de besoin en l'incluant dans le formulaire d'engagement,
 - faisant la promotion du respect et de la bienveillance entre les individus ;
- Faire cesser au besoin les situations de harcèlement en mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement.

5 Attentes envers les membres de la permanence

Il appartient à toutes les membres de la permanence d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail et de bénévolat exempt de harcèlement.

6 Traitement des plaintes et des signalements

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle est encouragée à 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 adaptée ou si le harcèlement se poursuit, la personne qui croit subir du harcèlement doit signaler la situation à la responsable des plaintes afin que les comportements problématiques soient identifiés et que les moyens requis soient définis.

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 en vue de faire cesser la situation.

7 Principes d'intervention

Le MAQ 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 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 une enquête sans délai et de façon objective, ou en confier la responsabilité à une intervenante externe.

Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y ait eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite ;

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.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires.

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'organisme employeur.

ANNEXE

Reconnaitre 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 ;
- 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 couleur, le genre, 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. Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, incluant le télétravail.

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 définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et 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, contacts physiques,
- insultes sexistes, propos grossiers,
- propos, blagues ou images à connotation sexuelle.