

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

1) CONTEXTE

L'Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec (APRHQ) est un organisme à but non lucratif qui agit en tant que représentant officiel des retraités d'Hydro-Québec. L'APRHQ fait la promotion des intérêts et défend les droits des retraités auprès d'Hydro-Québec et d'autres instances. Elle compte environ 10 700 membres répartis dans toutes les régions du Québec. Les membres de l'APRHQ sont donc impliqués dans de nombreux dossiers et dans l'organisation de diverses activités.

Dans le cadre de ses champs d'action, l'APRHQ doit veiller à la protection de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique de ses employés et de ses bénévoles.

2) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'APRHQ 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 lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'APRHQ ou à son représentant.

En conséquence, l'APRHQ doit assurer la promotion de la politique pour que les employés et les bénévoles en soient informés et la comprennent.

3) PORTÉE

La présente politique s'applique au personnel de l'APRHQ ainsi qu'aux bénévoles, peu importe le lieu, qu'il s'agisse :

- Des locaux prêtés par Hydro-Québec
- De tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi ou de leur action bénévole
- Des communications par tous moyens, technologiques ou autres.

4) 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 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 .

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'APRHQ ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel, que ce soit :

- Par des employés
- Par des bénévoles
- De la part de toute personne en lien avec l'APRHQ : représentant, fournisseur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement (pour un employé) ou à l'expulsion (pour un bénévole, un représentant ou un fournisseur).

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

- Offrir un milieu de travail et d'action bénévole 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 son personnel et aux bénévoles par des rencontres avec les employés, par l'infolettre, le site internet ou le journal Action
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.
Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

6) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET LES MEMBRES DE L'APRHQ

Il appartient au personnel et à tous les membres de l'APRHQ d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Ceux-ci doivent le dénoncer advenant le cas où ils en sont témoins. Ils sont également tenus à la confidentialité.

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 ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée par la personne qui croit subir du harcèlement ou si le harcèlement se poursuit, celle-ci devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'APRHQ afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour les faire cesser.

Dépôt de la plainte

La personne dépose une plainte écrite et signée auprès de la personne en autorité, dans les meilleurs délais possible, au plus tard dans les 90 jours de la dernière manifestation, à l'aide d'une lettre ou du formulaire prévu à cette fin (Annexe 3).

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.

Médiation

La personne en autorité offre à chaque partie la possibilité de résoudre la situation par la médiation. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette proposition, l'enquête débutera. Le médiateur ne peut être enquêteur et vice-versa.

En tout temps les parties peuvent demander une médiation en remettant une demande écrite et signée.

La médiation prend fin dans les cas suivants :

- Lorsqu'il y a entente entre les deux parties
- Une des parties se retire de la médiation
- Le médiateur met fin à la médiation.

Enquête

La personne en autorité peut enquêter elle-même, nommer un enquêteur, former un comité d'enquête ou faire appel à un consultant externe du moment qu'elle n'est pas concernée par la plainte.

Décisions et sanctions

À la réception du rapport d'enquête, la personne en autorité doit, dans les plus brefs délais, confirmer par écrit à chacune des parties si la plainte est acceptée ou rejetée.

Lorsqu'il est justifié d'imposer une sanction, celle-ci sera disciplinaire ou administrative.

Les personnes en autorité désignées par l'APRHQ sont les suivantes :

Pierre Gagné, président de l'APRHQ

75, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 133 Nord, 1^{er} étage, Montréal (Qc), H2Z 1A4

Tél. : 514 289-2211, poste 4429

Marie-Françoise Marchis-Mouren, Comité Communication

75, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 133 Nord, 1^{er} étage, Montréal (Qc), H2Z 1A4

Tél. : 514 289-2211, poste 4428

Courriel : mmouren1950@gmail.com

Toute personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

8) SOMMAIRE DES PRINCIPES D'INTERVENTION

L'APRHQ 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 à ce 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, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. 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
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires ou administratives appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures 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 appropriées.

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.



Signature de l'employeur

6 mars 2019

Date

Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec (APRHQ)

Une personne non syndiquée (employée) 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 [Plainte CNESST_harcèlement](#) ou par téléphone au 1 844 838 0808. Le choix d'un employé de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE 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 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 tous moyens, technologiques ou autres.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

L'APRHQ

S'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de l'Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec :

Pierre Gagné, président de l'APRHQ
75, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 133 Nord, 1^{er} étage, Montréal (Qc), H2Z 1A4
Tél. : 514 289-2211, poste 4429
Courriel : jmpwg@hotmail.com

Marie-Françoise Marchis-Mouren, Comité Communication
75, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 133 Nord, 1^{er} étage, Montréal (Qc), H2Z 1A4
Tél. 514 289-2211 poste 4428
Courriel : mmouren1950@gmail.com

Ces personnes responsables doivent principalement :

- Informer le personnel et les bénévoles de la politique de l'APRHQ en matière de harcèlement psychologique ou sexuel
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations
- Recevoir les plaintes et les signalements
- Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



Signature de la personne responsable no 1

6 mars 2019

Date



Signature de la personne responsable no 2

6 mars 2019

Date