



2018

POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

Remis au Conseil d'Administration

21/09/2018





Table des matières

POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE	3
PRÉAMBULE	3
ÉNONCÉ	3
CHAMPS D'APPLICATION	3
OBJECTIFS	3
PRINCIPES GÉNÉRAUX	4
DÉFINITIONS	4
PRINCIPES DIRECTEURS	5
RESPONSABILITÉS	5
MÉCANISME DE TRAITEMENT D'UNE SITUATION	6
RÈGLEMENT D'UNE SITUATION	8
SOUTIEN	8
ENTRÉE EN VIGUEUR	8
Annexe 1 : EXEMPLES (Liste non exhaustive)	9
HARCÈLEMENT SEXUEL	9
LE HARCÈLEMENT SEXUEL N'EST PAS	9
ABUS DE POUVOIR	9
À NE PAS CONFONDRE AVEC L'ABUS DE POUVOIR	9
VIOLENCE	9



POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

PRÉAMBULE

Dans le cadre d'une saine philosophie de gestion, du respect des droits et libertés de la personne, du code Civil du Québec et de l'article 81 de la Loi sur les Normes du travail, la FCQ établit une politique couvrant les divers aspects du harcèlement, de la discrimination et de la violence.

Cette politique ne constitue en aucune façon une limitation aux droits de gérance de la FCQ représenté par ses cadres et ses autres responsables de la supervision; elle est complémentaire au code d'éthique adopté.

La Loi sur les Normes du travail du Québec précise que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. La Fédération de Crosse du Québec étend cette responsabilité à l'ensemble des bénévoles sous sa gouverne.

L'employeur doit par ce fait même prendre les moyens raisonnables pour prévenir toutes les formes de harcèlement et de violence et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, il doit prendre les moyens pour la faire cesser.

ÉNONCÉ

Le harcèlement et la violence sous toutes leurs formes constituent une violation des droits de la personne. En conséquence, la FCQ désavoue toutes formes de harcèlement et de violence, que ce soit à caractère sexuel, psychologique ou autres et envisage prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter cette violation et apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique aux administrateurs, au personnel et aux bénévoles engagés auprès de la Fédération de Crosse du Québec ci-après nommée, la FCQ. Elle a dûment été déposée à l'unité syndicale.

Elle s'applique également lorsque ces personnes sont victimes de harcèlement ou de violence de la part de personnes de l'extérieur.

Le milieu de travail comprend tous les lieux dans lesquels se trouvent les administrateurs, le personnel et les bénévoles de la FCQ dans l'exercice de leurs fonctions.

OBJECTIFS

Les objectifs fondamentaux de cette politique sont :

- D'assurer un milieu de travail basé sur le respect de l'intégrité des personnes qui y travaillent et exempt de tout harcèlement, discrimination et de violence;
- De favoriser la prévention par des activités d'information, de sensibilisation et de formation;
- D'inciter les personnes qui croient subir du harcèlement, être victime de discrimination ou de violence à faire valoir leurs droits et à faire comprendre aux présumés harceleurs qu'elles réproouvent ces comportements, gestes ou paroles;
- De fournir le support aux personnes qui se croient victimes en établissant des mécanismes d'aide et de traitement des plaintes.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

DÉFINITIONS

1. Le harcèlement psychologique se définit comme une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles et non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé, membre du CA ou tout autre bénévole de la FCQ et qui entraînent pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

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.

2. Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes, des images, des dessins, des exhibitions, des écrits ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elles des conditions de travail défavorables ou de renvoi.

Même si en général, le harcèlement sexuel implique une notion de répétition, un seul acte grave peut cependant être considéré comme du harcèlement.

3. Le harcèlement se définit comme tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
4. L'abus de pouvoir se définit comme en toute pratique d'autorité excessive ou injuste à laquelle une personne s'objecte, dont elle s'offense et qui lui cause préjudice dans l'exercice de son travail. Il consiste à abuser de l'autorité conférée par son poste en compromettant l'emploi d'une personne, en nuisant au rendement ou encore en entravant le plan de carrière de la personne visée
5. En vertu des Droits de la personne adoptés par le gouvernement du Canada », la violence se définit ainsi
 - Violence physique : on entend par violence physique tout contact physique intentionnel qui occasionne une blessure.
 - Violence psychologique : Commet un geste de violence psychologique quiconque terrorise ou humilie une personne. Bien qu'elle soit moins visible, cette forme de violence est tout de même prise très au sérieux. On entend par violence psychologique les comportements qui blessent les gens et se répercutent négativement sur leur bien-être.
 - Violence sexuelle : Par violence sexuelle, on entend toute forme de contact sexuel entre un adulte et un enfant de moins de 16 ans, ou tout contact sexuel non désiré entre deux adultes.
5. La discrimination c'est se faire traiter différemment de quelqu'un ou d'un groupe à cause de la race, de la couleur, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge sauf dans les mesures prévues par la loi, de la religion, des convictions politiques, de la langue, de l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, du handicap ou de moyen utilisé pour pallier cet handicap.

PRINCIPES DIRECTEURS

1. La FCQ garantit au plaignant que la confidentialité des échanges sera assurée, dans les limites du possible et ce, à quelque niveau que ce soit.
2. Dans le cas où l'employeur reçoit une plainte relative à un employé syndiqué, plainte provenant ou concernant ledit employé, les mesures prévues à la convention collective s'appliqueront; l'employé concerné sera dûment accompagné par son Syndicat dans le traitement de la cause le concernant.
3. L'employeur affirme que toute personne victime de harcèlement ou de violence a le droit d'être protégée par des mesures prises par l'employeur et par un mécanisme de recours approprié pour le règlement d'une plainte.
4. L'employeur peut prendre toute mesure disciplinaire appropriée selon le cas.
5. L'employeur entend aussi protéger son personnel, ses membres du CA et ses bénévoles victimes de harcèlement ou de violence de la part de personnes externes à la Fédération lorsque l'événement se produit dans l'exercice de ses fonctions.
6. L'employeur s'engage à traiter tous les membres de son personnel, de son CA et ses bénévoles avec justice et respect. Il protégera tant la victime de harcèlement ou de violence que la personne présumée harceleuse ou violente.
7. L'employeur préconise le règlement rapide par le premier recours, l'avis, la médiation. Le dépôt et le traitement d'une plainte étant le dernier recours envisagé.

RESPONSABILITÉS

1. L'employé, le membre du CA et le bénévole
 - Il est responsable de s'informer de la politique de ses droits et de ses responsabilités. Il doit aussi se conduire avec respect et dignité conformément aux normes établies.
 - Il est responsable de faire valoir son droit de refuser toute forme de harcèlement et/ou prendre les recours mis à sa disposition.
 - Il doit faire connaître clairement au présumé harceleur sa désapprobation et lui demander de mettre un terme à son comportement. Dans certaines situations il peut utiliser la collaboration de son gestionnaire ou du responsable du programme.
2. La Fédération de Crosse du Québec
 - Conscient de sa responsabilité morale et légale, il doit veiller à mettre en place les mesures nécessaires pour informer, prévenir et veiller à ce qu'aucun employé ne soit l'objet de harcèlement.
 - Prendre les mesures pour assurer la confidentialité, la protection des personnes impliquées, le règlement des situations par la mise en application de mesures correctives pouvant aller jusqu'au congédiement ou l'expulsion dans le cas de personnes qui se sont rendues coupables de tels actes prévus dans la politique.

- Mettre sur pied un comité de harcèlement ou, lorsque requis, confier le mandat à une personne neutre et extérieure, de coordonner les activités en plus de mettre à la disponibilité des gens un médiateur.
3. Les membres du conseil d'administration
- Le CA doit donner lui-même l'exemple et agir avec respect dans ses relations avec chacun des collaborateurs et collaboratrices.
 - Le CA doit s'assurer que les relations de travail sont harmonieuses au sein de l'équipe et libre de toute forme de harcèlement et de violence.
 - Le CA doit traiter avec diligence et en toute confidentialité les actes, les cas, et les plaintes de harcèlement ou de violence portées à leurs connaissances.
 - Le CA doit s'assurer que chacun des membres de son équipe est bien informé de ses droits et de ses pouvoirs à cet égard ainsi que des mécanismes mis à sa disposition dans la politique pour le règlement de telles situations. Il doit aussi faire des rappels à l'occasion.
 - Le CA doit intervenir dans le but de trouver des solutions dès qu'il constate ou qu'il est informé d'une telle situation même s'il n'a pas encore reçu de plainte écrite.
4. L'unité syndicale
- Celle-ci doit s'engager à prendre des moyens d'actions en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence.
 - Elle doit collaborer avec la FCQ à l'application de cette politique dans les limites de ses compétences et de son mandat.
 - Conformément à son mandat, elle doit accompagner ses membres selon les dispositions prévues à la convention

MÉCANISME DE TRAITEMENT D'UNE SITUATION

Il est dans l'intention des parties de régler toute situation de harcèlement ou de violence dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure suivante

1. La personne qui s'estime offensée par le comportement d'une personne interne ou externe à la Fédération de Crosse du Québec est encouragée à en informer la personne visée dès que possible pour trouver une solution;
2. Si la situation n'est pas résolue ou si la personne offensée ne veut pas s'adresser directement à la personne visée, elle doit rencontrer son supérieur immédiat ou le président de la Fédération.
3. Si la situation justifie une plainte formelle, le plaignant soumet cette plainte par écrit au représentant de la FCQ, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de l'occurrence du fait qui a donné lieu à l'incident soulevé.
4. La plainte doit fournir la nature des allégations, le nom du mis en cause, la relation entre le mis en cause et le plaignant, la date du ou des incidents, leur description et s'il y a lieu le nom d'un ou des témoins. L'information doit être précise et concise dans la mesure du possible.
5. Pour les employés, les membres du CA ou les bénévoles de la FCQ, cette plainte sera référée dans les 5 jours ouvrables suivant sa réception au comité de relations de travail mandaté par la Fédération de Crosse du Québec à cet effet; si un membre du comité de relations de travail est concerné par la plainte, les parties conviendront du remplacement à effectuer.

6. Le comité de relations de travail devra procéder en toute impartialité, dans le respect de règles d'équité à une enquête complète et confidentielle sur la plainte formulée. À cet effet, le comité a comme mandat de :
 - Prendre connaissance de la plainte;
 - Amorcer le processus d'enquête ou confier le mandat à un enquêteur externe;
 - Convoquer les personnes concernées;
 - Voir à ce que l'enquête se déroule avec discrétion et confidentialité;
 - Entendre et questionner chacune des parties et les témoins;
 - Analyser l'ensemble du dossier et déterminer ses conclusions;
 - Effectuer des recommandations de solutions et/ou de sanctions au besoin;
 - Transmettre par écrit son rapport d'enquête incluant le cas échéant, la recommandation de mesures à prendre afin de protéger le plaignant.
7. En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de la FCQ ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le plaignant peut référer à des instances externes légales (ex. : Commission des Normes du travail), par un avis écrit envoyé à la Fédération de Crosse du Québec dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date où la réponse aurait dû être donnée.
8. Pour les bénévoles, cette plainte sera référée dans les 5 jours ouvrables suivant sa réception à un comité composé de représentants du conseil d'administration et de permanents.
9. Ce comité devra procéder en toute impartialité, dans le respect de règles d'équité à une enquête complète et confidentielle sur la plainte formulée. À cet effet, le comité a comme mandat de :
 - Prendre connaissance de la plainte;
 - Amorcer le processus d'enquête ou confier le mandat à un enquêteur externe;
 - Convoquer les personnes concernées;
 - Voir à ce que l'enquête se déroule avec discrétion et confidentialité;
 - Entendre et questionner chacune des parties et les témoins;
 - Analyser l'ensemble du dossier et déterminer ses conclusions;
 - Effectuer des recommandations de solutions et/ou de sanctions au besoin;
 - Transmettre par écrit son rapport d'enquête incluant le cas échéant, la recommandation de mesures à prendre afin de protéger le plaignant.
 - En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de la FCQ ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le plaignant bénévole peut référer à des instances externes légales (ex. : Commission des droits de la personne), par un avis écrit envoyé à la Fédération de Crosse du Québec dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date où la réponse aurait dû être donnée.

RÈGLEMENT D'UNE SITUATION

Le règlement d'une plainte pour harcèlement prend fin lorsque la partie qui a engagé la plainte la retire de son plein gré ou encore lors de la conclusion d'une entente juste et équitable entre les parties.

Si l'enquête conclut que la plainte est fondée, les sanctions ou solutions recommandées par le comité pourront s'appliquer.

Toutefois, si une enquête concluait que la plainte ne soit pas fondée ou malicieuse, des sanctions pourraient être prises contre la partie plaignante.

SOUTIEN

Un soutien psychologique ou médical pourrait être envisagé au besoin et les frais pourraient être couverts par le régime d'assurance collective déjà en vigueur dans la mesure où il couvre ce type d'intervention. À défaut, la FCQ pourrait proposer d'autres alternatives.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur à la date de son approbation par le conseil d'administration De la FCQ.

Politique approuvée par le Conseil d'Administration le 21 Septembre 2018

Annexe 1 : EXEMPLES (Liste non exhaustive)

HARCÈLEMENT SEXUEL

- Demande instante de faveurs sexuelles ou propositions répétées, non désirées ou non sollicitées.
- Remarques, insultes, plaisanteries et commentaires à caractère sexuel portant atteinte à la dignité humaine et ou au bien-être de l'autre personne.
- Affichage de matériel ou utilisation de programmes informatiques dégradants ou pornographiques.
- Une promesse implicite ou explicite de récompenses liées à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel.
- Menaces, représailles, refus de promotion, congédiement ou autres injustices associées des faveurs sexuelles non obtenues.
- L'assaut qui inclut une manifestation de violence physique ou d'une intimité sexuelle non voulue.
- Voyeurisme ou exhibitionnisme.
- Toute autre manifestation à caractère sexuel offensante pour une personne.
- Le harcèlement n'est pas nécessairement d'un sexe envers un autre, il peut s'agir de deux personnes de même sexe.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL N'EST PAS

- Un comportement social normal de simple camaraderie ou de badinage.
- Un flirt ou une aventure entre deux personnes consentantes.

ABUS DE POUVOIR

- Restriction, obstruction ou interdiction de la liberté d'expression ou d'opinion.
- Commentaires ou actions visant à mépriser, à abaisser, à ridiculiser ou à intimider.
- Exigences de faveurs ou de service qui ne sont pas normalement requis d'une personne dans l'exercice de ses fonctions.
- Menaces, représailles associées à des demandes ou des services non obtenus et non normalement requis.
- Tout autre usage abusif ou excessif ou injuste de pouvoir qui enfreint les droits et libertés dont le droit à l'égalité.

À NE PAS CONFONDRE AVEC L'ABUS DE POUVOIR

Le droit de gestion de LA Fédération de Crosse du Québec, la répartition de la charge de travail, les attentes d'un rendement normal et respectant les normes du travail, le contrôle de la présence au travail, les mesures disciplinaires progressives ne sont pas des situations ou des motifs à dénoncer une situation de harcèlement.

VIOLENCE

- Expression méprisante, paroles grossières ou blasphématoires.
- Insultes, menaces, intimidation.
- Paroles ou geste référant à un rapport de force.
- Propos ou geste visant la démolition pernicieuse (psychologique ou morale) d'une personne.
- Bousculade, gifles, coups.
- Objets lancés...