

## **POLITIQUE DE PRÉVENTION CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET DE LA VIOLENCE**

ACLAM reconnaît le droit fondamental à chaque personne de s'épanouir et de s'investir à son plein potentiel dans un contexte d'ouverture, d'écoute et de bienveillance. ACLAM soutient le développement d'une culture de respect et de civilité afin d'offrir un milieu exempt de toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel.

### **1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE**

Par la présente politique, ACLAM poursuit les objectifs suivants :

- Susciter une réflexion individuelle et collective sur le respect et la civilité en milieu de travail;
- Instaurer une culture de respect et de courtoisie dans les échanges quotidiens;
- Sensibiliser et informer les personnes visées notamment par la diffusion de la politique;
- Favoriser et maintenir un climat de travail sain, empreint de civilité, de courtoisie et de respect;
- Prendre les moyens raisonnables afin de prévenir les conflits et toute forme de harcèlement en milieu de travail;
- Permettre le signalement de situations de conflits ou de harcèlement psychologique et que ces signalements soient traités rapidement, équitablement et sans représailles;
- Fournir le soutien nécessaire à toutes les personnes impliquées dans le processus, en établissant des mécanismes simples et appropriés.

### **2. PORTÉE DE LA POLITIQUE**

La présente politique s'applique à toutes les parties prenantes de son organisation :

- membres du personnel;
- membres du conseil d'administration;
- personnes contractuelles;
- stagiaires;
- membres;
- prestataires de services;
- partenaires, mandataires;
- bénévoles;
- personnes participantes aux activités d'ACLAM.

La présente politique s'applique lorsque les relations entre les personnes sont déterminées par leur appartenance à l'organisation et à toute activité ou situation vécue sur les heures normales de travail ou à l'extérieur des heures normales de travail et dans les lieux suivants :

- au bureau d'ACLAM;
- à la maison en contexte de télétravail;
- en événement ou en activité spéciale à l'extérieur du bureau;
- sur les réseaux sociaux ou autres médias numériques;
- lors des activités sociales reliées au travail.

### 3. DÉFINITION

Terme	Définition
<b>Atteinte à la dignité ou à l'intégrité</b>	Ces gestes, paroles ou comportements ont un impact négatif sur la personne. Celle-ci peut se sentir diminuée, dévalorisée ou dénigrée sur le plan personnel et/ou professionnel.
<b>Caractère répétitif ou une seule conduite grave</b>	Des événements pouvant sembler anodins lorsqu'ils sont considérés isolément pourront constituer du harcèlement lorsqu'ils seront considérés dans leur ensemble. Il peut s'agir d'une succession d'attaques subtiles qui s'ajoutent les unes aux autres. C'est alors l'effet cumulatif qui est pris en compte (ex.: des taquineries qui indisposent une personne en particulier et qui, par leur répétition, finissent par la blesser). Cependant, une seule conduite grave pourrait constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte au point de produire un effet nocif continu sur la personne qui la subit.
<b>Civilité</b>	La civilité se définit comme un comportement ou des attitudes contribuant à maintenir les normes de respect mutuel établies dans notre milieu.  Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être du groupe et des individus qui le composent, notamment par le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre. Un manque de civilité crée un impact négatif sur le bien-être des personnes, la motivation, l'efficacité, les relations interpersonnelles et le climat de travail en général.  Le manque de civilité peut générer des conflits et dans certains cas, pourra être considéré comme du harcèlement psychologique.
<b>Conduite vexatoire</b>	C'est le fait d'abuser d'une personne, la maltraiter, la blesser dans son amour-propre, la traiter d'une manière humiliante ou offensante, l'isoler ou l'ignorer. Conduite qui dépasse la limite de ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.
<b>Conflit</b>	Situation entre deux ou plusieurs individus où les relations sont tendues et les rapports sociaux difficiles. Les conflits peuvent découler de mésententes liées aux exigences du milieu de travail, de divergences d'opinions, de personnalités incompatibles ou encore pour des raisons d'ordre personnel.
<b>Harcèlement discriminatoire</b>	Le harcèlement discriminatoire est lié à un des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, 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.
<b>Harcèlement psychologique</b>	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.
<b>Milieu de travail néfaste</b>	Ces gestes, paroles ou comportements rendent le milieu de travail néfaste pour la personne qui les subit. Il y a un risque pour la santé physique et/ou psychologique de celle-ci.
<b>Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés</b>	Un comportement hostile est celui de quelqu'un qui se conduit de façon belliqueuse, défavorable ou menaçante. Pour qu'il soit considéré comme étant non désiré, la personne qui le subit doit avoir mentionné son refus ou son désir qu'il cesse. Cependant, ce refus pourrait être implicite, si les faits reprochés sont objectivement perçus comme non désirables.

#### 4. MESURES PRÉVENTIVES

ACLAM prévoit :

- informer les membres de son personnel ainsi que les personnes responsables de la présente politique et de ses mises à jour;
- former tous les membres de son personnel dans les 6 mois suivants leur embauche et offrir une formation de façon périodique aux 3 ans;
- former annuellement les personnes responsables de la prise en charge et du traitement des plaintes.

Le contenu des formations comprendra, notamment :

- Les éléments et les mécanismes énoncés dans la politique;
- Les moyens visant à reconnaître, réduire au minimum, prévenir et faire cesser les différentes formes de harcèlement et de violence dans le milieu de travail;
- La promotion de la civilité et du respect dans le milieu de travail;
- Les rôles et les responsabilités des employées et employés en présence de harcèlement et de violence au travail.

#### 5. CRITÈRES POUR CONCLURE À LA PRÉSENCE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Pour conclure qu'une situation constitue du harcèlement psychologique, les cinq critères suivants doivent être présents :

- Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés
- Conduite vexatoire
- Caractère répétitif ou une seule conduite grave
- Atteinte à la dignité ou à l'intégrité
- Milieu de travail néfaste

#### 6. ATTENTES ENVERS LES MEMBRES DU PERSONNEL

Il appartient à tous les membres du personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et de signaler, dès que possible, toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées.

Ainsi, il est attendu que les membres du personnel :

- contribuent au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement ;
- respectent les personnes dans le cadre de leur travail ;
- participent aux mécanismes mis en place par la direction générale pour prévenir et faire cesser le harcèlement ;
- signalent dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignée par la direction générale ;
- prennent connaissance de la politique et des modifications qui pourraient y être apportées au fil du temps.

## 7. SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES

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 ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par la présente politique 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. Le site Internet d'ACLAM prévoit un formulaire pour déposer les plaintes.

Une personne non syndiquée 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 la direction générale n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

## 8. PRINCIPES D'INTERVENTION

ACLAM 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 une ressource 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 appropriées.

## 9. MESURES CORRECTIVES

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 appropriées.

Si une personne dépose une plainte de bonne foi, mais que l'enquête révèle cette dernière non fondée, cette plainte sera rejetée sans préjudice aux personnes concernées. Même si une plainte est rejetée, la personne responsable peut entreprendre une démarche avec soutien et suivi afin de rapprocher les parties.

## 10. PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LA PRÉSENTE POLITIQUE

ACLAM 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 présente politique et pour le traitement des plaintes d’ACLAM.

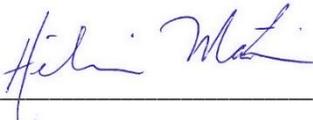
<b>Hélène Martin</b> , directrice générale 819 693-2155 hmartin@aclam.ca	<b>Marco Lavoie</b> , président 514 836-3380 présidence@aclam.ca
--	--

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer les membres du personnel sur la présente politique;
- 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 n° 1

11 juin 2024  
 \_\_\_\_\_  
 Date

  
 \_\_\_\_\_  
 Signature de la personne responsable n° 2

11 juin 2024  
 \_\_\_\_\_  
 Date

Politique adoptée par le conseil d’administration d’ACLAM	
Adoption	27 septembre 2019 - RCA 19.09.27.05
Mise à jour	20 mars 2025 – RCA 25.03.20.08
<b>Mise à jour prévue : 2027-2008</b>	