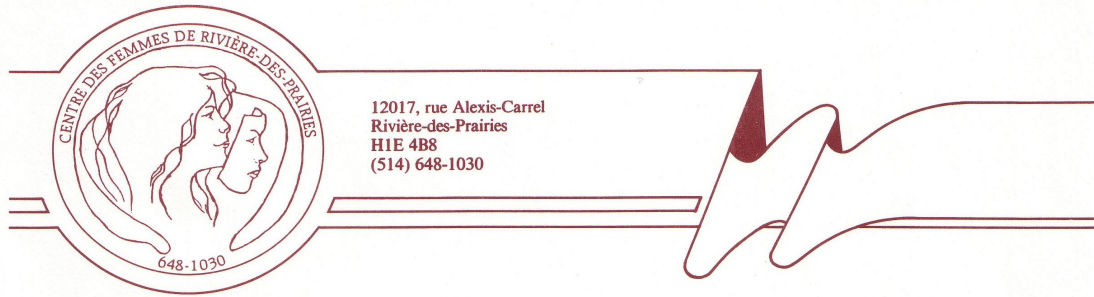




***Politique sur la prévention et
le contrôle de la violence
et du harcèlement***



La présente politique entre en vigueur le 24 mai 2006



Préambule

Les femmes sont touchées d'une façon spécifique par la violence et sont considérées trop souvent comme des cibles légitimes. La Marche mondiale des femmes de l'an 2000 en a fait une démonstration éloquentة alors que des millions de femmes, de tous les coins de la planète, se sont unies pour dénoncer la violence qu'elles subissent au quotidien. C'est dans cette perspective que nous adhérons à la définition adoptée à l'ONU, en 1993, définition qui a supporté, jusqu'à ce jour, l'ensemble de notre réflexion sur la violence : « *La violence à l'égard des femmes désigne tout acte de violence dirigé contre le sexe féminin, causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou la vie privée.* »

Le Centre des femmes de Rivière-des-Prairies (ci-après « le Centre ») accomplit sa mission dans un contexte où peuvent survenir des situations à caractère violent ou potentiellement violent. En tant qu'employeur, le Centre offre aux travailleuses des conditions de travail justes et raisonnables respectant la santé, la sécurité, l'intégrité physique et psychologique de son personnel.

Le Centre doit aussi s'assurer que les participantes sont traitées avec courtoisie, équité et compréhension, dans le respect de leur dignité, de leur autonomie et de leurs besoins. Le code de vie est élaboré à cette fin.

Cette politique s'inscrit dans l'esprit de plusieurs dispositions de Lois et de Chartes en vigueur, principalement la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* et la *Loi modifiant la loi sur les normes du travail* (loi 143) laquelle interdit entre autres le harcèlement psychologique.

En conséquence, cette politique s'appuie sur des valeurs de respect, de droits et libertés de la personne. Le Centre veut maintenir un climat de confiance, ouvert au travail d'équipe, de coopération et de respect mutuel.



Objectifs

Le Centre des femmes de Rivière-des-Prairies exprime la ferme volonté de ne tolérer aucune forme de harcèlement et d'assurer à toutes un milieu de travail respectueux et sécuritaire, exempt de toute violence, menace verbale, physique, psychologique ou sexuelle.

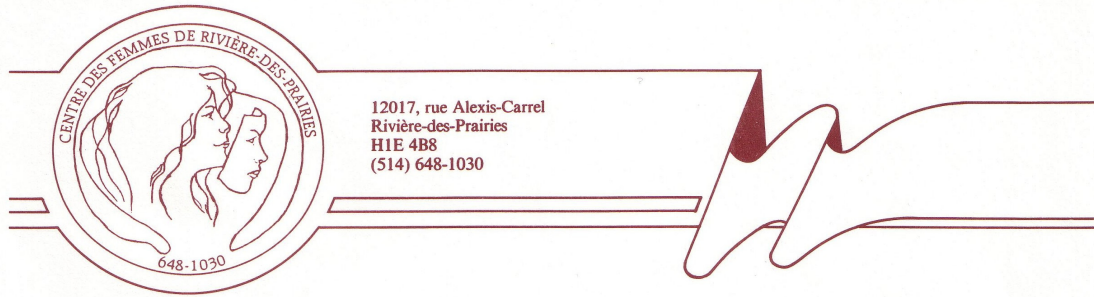
Pour maintenir cet engagement de faire cesser toute forme de comportements harcelants qui peuvent mener au harcèlement ou à la violence, le Centre a décidé d'ajouter de nouveaux moyens plus formels. Notre objectif, par la présente politique, est de démontrer que notre engagement est sérieux.

Tout le personnel doit se comporter avec respect et dignité les uns envers les autres. Toutes les travailleuses du Centre sont responsables de maintenir un environnement libre de toute violence et de tout harcèlement. Cette politique offre les moyens de maintenir un environnement empreint de respect.

Champ d'application

Cette politique vise tout le personnel du Centre. Elle touche la relation entre cadres et employés, entre membres du conseil et employés, entre collègues de travail et entre le personnel et la clientèle. Elle s'applique également aux sous-traitants, fournisseurs, usagers, visiteurs et clients.

Elle s'applique, quelle que soit la nature du lien entre la victime et la personne qui adopte un comportement de violence ou de harcèlement, dans le cadre du travail ou de toute autre activité reliée à l'emploi.



Définitions

Le harcèlement psychologique

Conduite vexatoire (blessante) se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle (la conduite) porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. On entend par néfaste, un milieu mauvais, nuisible et malsain. Es vexatoire une conduite humiliante et abusive qui blesse la personne dans son amour-propre ou lui cause du tourment.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si cette conduite porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Le harcèlement sexuel

Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

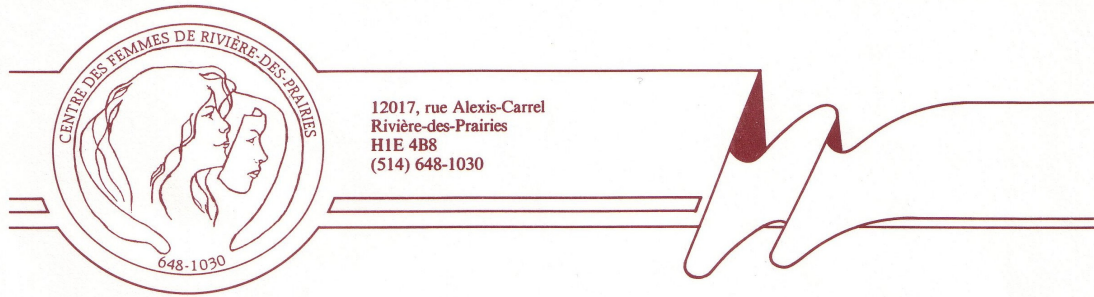
L'abus de pouvoir ou d'autorité

Forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir lié à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail ou de mettre son moyen de subsistance en danger. Il comprend l'intimidation, la menace et le chantage.

Cette définition de l'abus de pouvoir ou d'autorité ne doit pas avoir pour effet de restreindre l'autorité des personnes qui assument des responsabilités de gestion en ce qui a trait à des domaines tels que les relations de travail, les évaluations du rendement et l'application des règles disciplinaires.

Violence, menaces et intimidation

Tout acte, parole ou geste qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou est susceptible de la faire agir contre sa volonté au moyen de la force, de menaces ou d'intimidation. La violence peut être physique, verbale ou psychologique.



Principes directeurs

Les travailleuses, contractuelles, stagiaires, bénévoles et militantes ont le droit :

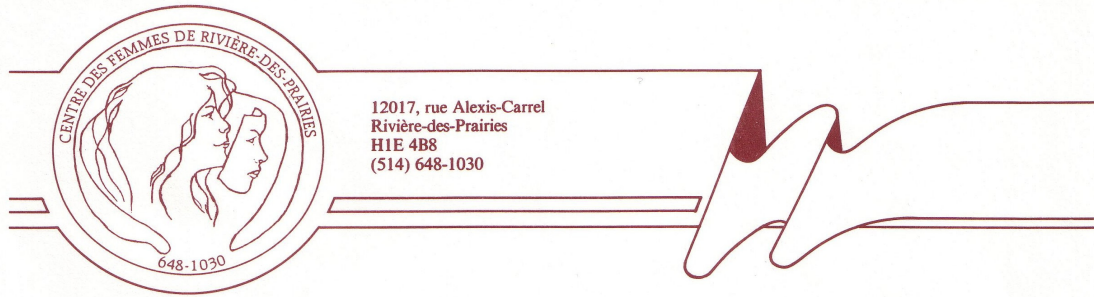
- ♀ D'être traitées avec respect, équité et dignité et d'évoluer dans un milieu exempt de harcèlement et de violence;
- ♀ D'être informées de l'existence d'une politique sur le sujet;
- ♀ De se voir reconnaître le droit de déposer une plainte formelle en suivant les procédures en place.

La coordinatrice et le conseil d'administration ont le droit :

- ♀ D'exercer leur autorité de façon respectueuse et non abusive;
- ♀ De fixer des objectifs, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement, de donner des conseils et de faire respecter la discipline;
- ♀ D'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement du service dont elles ont la responsabilité.

Le Centre s'engage :

- ♀ À promouvoir une franche communication pour trouver des solutions aux conflits et à appliquer rapidement ces solutions;
- ♀ À faire régner à l'intérieur de l'établissement un climat favorisant la confiance, l'entraide et le respect mutuel, propice à la créativité, à la qualité des services et à l'épanouissement de l'ensemble des travailleuses;
- ♀ À ne tolérer aucune forme de harcèlement, de violence ou de discrimination;
- ♀ À prendre toutes les mesures dissuasives nécessaires pour éviter une violation des droits de la personne et à apporter les correctifs qui s'imposent selon les situations;
- ♀



- ♀ À ce qu'aucun préjudice ne soit subi par une personne qui dépose une plainte écrite ou verbale en vertu de la présente politique et à ce qu'aucunes représailles ne soient exercées contre elle;
- ♀ À préserver la confidentialité des renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées, à moins que les renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête, à l'imposition de sanctions ou requis par la loi.

Rôles et responsabilités

Responsabilités de la victime de harcèlement ou de violence, ou de la personne qui en est témoin

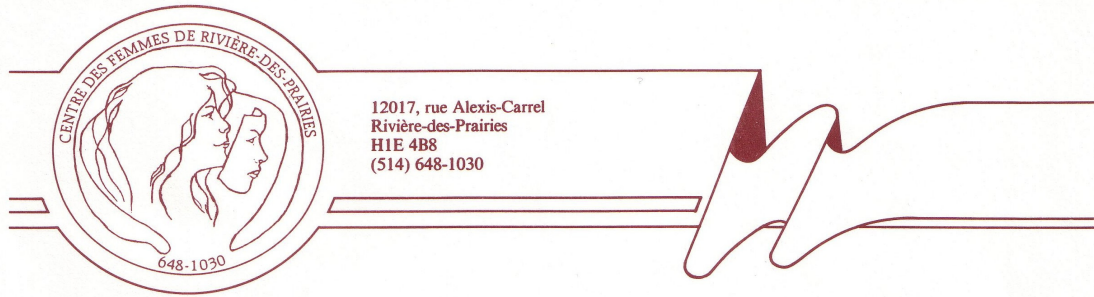
La personne qui se croit victime ou témoin de harcèlement doit faire connaître clairement sa désapprobation au présumé harceleur et lui demander de mettre un terme à son comportement; elle peut le faire seule ou accompagnée d'une personne ressource. Si la situation n'est pas réglée ou s'il s'agit de violence, la victime ou le témoin a la responsabilité d'aviser la personne ressource. La victime doit déposer une plainte, avec l'aide de la personne ressource, en suivant les règles de la présente politique.

Responsabilité de la personne ressource

La personne ressource a un rôle de soutien et d'assistance auprès des plaignants ou des témoins. Elle doit, entre autres, s'assurer de la confidentialité de toute démarche, sauf dans la mesure où la divulgation de certains éléments est nécessaire pour les fins d'une enquête ou d'une mesure disciplinaire ou administrative. La personne ressource doit également informer et orienter la plaignante ou les témoins.

Sont des personnes ressources :

- ♀ La présidente du conseil d'administration;
- ♀
- ♀



Responsabilité du comité

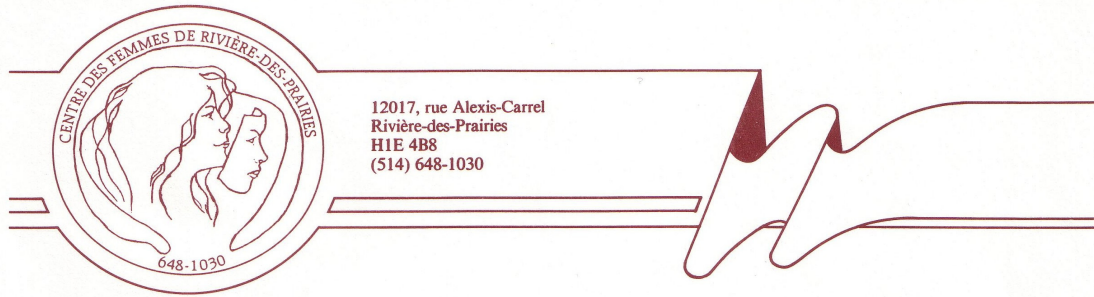
- ♀ Recevoir la plainte, évaluer la pertinence et la traiter dans les plus brefs délais;
- ♀ Recommander la mise en place de mesures provisoires si la situation le justifie;
- ♀ Rencontrer toutes les personnes impliquées;
- ♀ Soumettre un rapport au conseil d'administration comportant, si nécessaire, des recommandations sur les mesures administratives ou disciplinaires qui pourraient être appliquées.

L'assistance à la plaignante ou au témoin

Une personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement peut s'adresser à la personne ressource. Cette dernière accueille et accompagne la plaignante et ce, jusqu'au règlement du problème ou jusqu'au dépôt d'une plainte officielle.

La personne ressource doit :

- ♀ Agir de façon impartiale, avec diligence et dans la plus grande confidentialité;
- ♀ Procéder à une analyse de la situation afin de bien identifier la nature du problème rencontré;
- ♀ Rencontrer, avec le consentement de la plaignante, la personne visée par la plainte dans une perspective de conciliation. Lorsque la plaignante l'exige, le comité de traitement des plaintes est immédiatement saisi du dossier;
- ♀ Offrir un soutien à la plaignante dans la rédaction de la plainte écrite formelle et l'aider à exprimer sa version des faits, s'il y a lieu;
- ♀ Fournir toute l'information pertinente à la plaignante, particulièrement celle concernant le mode d'application de la politique, de même que sur le traitement qui sera accordé à une plainte formelle.



Le témoin d'une situation de harcèlement ou de violence peut aussi avoir recours à l'assistance de la personne ressource.

La plainte

La procédure interne de traitement des plaintes prévue à la présente politique ne prive en aucune façon une personne du droit de porter plainte auprès de la Commission des normes du travail ou de s'adresser directement aux tribunaux.

La plainte concernant une situation de violence ou de harcèlement doit être formulée par écrit et adressée au comité d'enquête.

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte ou à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires. Aucune information n'est consignée au dossier personnel de la personne qui croit subir du harcèlement ou être victime de violence lorsque cette personne agit de bonne foi.

Dans le cas de la personne accusée de harcèlement ou de violence, des informations ne sont consignées à son dossier que si la plainte est fondée.

Toute conduite de harcèlement ou de violence est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

La personne qui croit subir du harcèlement ou de la violence ainsi que la personne supposée responsable d'une telle faute sont traitées avec impartialité.

Le Comité peut procéder à une enquête sur une situation de harcèlement ou de violence, même si aucune plainte écrite n'est logée.



Le comité d'enquête

Composition du Comité

Fonctions du Comité

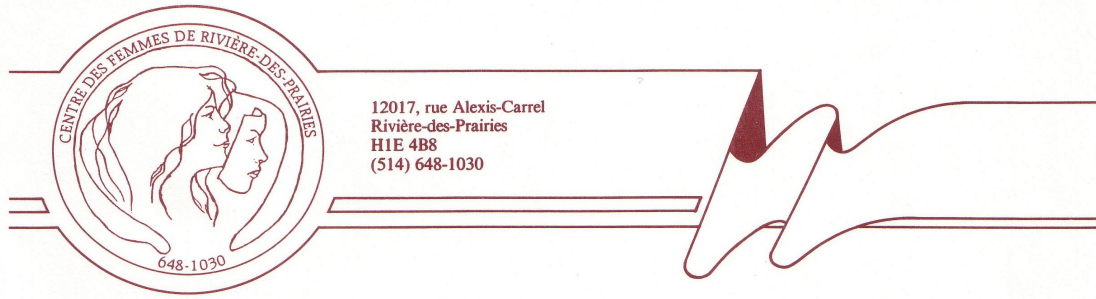
Les fonctions du comité d'enquête sont de :

- ♀ S'assurer que les plaintes qui lui sont déposées relèvent de sa compétence;
- ♀ Recueillir les éléments relatifs aux plaintes;
- ♀ Établir les faits sur la situation de violence ou de harcèlement qui lui est soumise, en rencontrant les parties impliquées ainsi que les témoins potentiels;
- ♀ Obtenir des parties et des témoins rencontrés une déclaration écrite contenant les faits communiqués;
- ♀ Rédiger un rapport à la suite de cette enquête qui doit être acheminé au conseil d'administration;
- ♀ Émettre des recommandations de nature administrative et/ou disciplinaire.

Le comité d'enquête doit débiter son enquête dans les sept jours suivant le dépôt de la plainte ou de la demande de la personne ressource, et son rapport doit être complété le plus rapidement possible au plus tard six semaines après le début de l'enquête, sauf si une situation exceptionnelle le justifie. Dans ce cas, le conseil d'administration doit être informé.

La détermination des sanctions et les décisions relatives à leur mise en application ne relèvent en aucun cas du comité d'enquête, mais exclusivement du conseil d'administration.

Le Centre et le comité d'enquête s'engagent à garder confidentielle toute information concernant le dossier de la plainte. L'information ne sera divulguée que pour les besoins d'une mesure disciplinaire ou administrative, d'une audition ou lorsque requis par la loi.



Sanctions

Le Centre s'engage à prendre les mesures disciplinaires propres à sanctionner toute conduite adoptée en contravention avec la présente politique. Les mesures envers la personne dont la conduite a été jugée harcelante, violente ou inappropriée dépendent notamment de la nature, des circonstances et de la gravité des incidents reprochés.

Une fois sa décision mise en application, le Centre s'assure que le problème est résolu et qu'il ne se reproduira plus.

Généralement, une seconde plainte fondée contre la même travailleuse entraînera le congédiement. Une mesure disciplinaire peut également être prise contre la plaignante si l'enquête révèle que la plainte a été déposée de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire. Dans le cas des participantes, bénévoles et stagiaires, les sanctions peuvent aller de la perte de privilèges à l'expulsion du Centre.

Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le 24 mai 2006