

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT CARREFOUR MONDIAL DE L'ACCORDÉON

1.1 Principes de base

Le harcèlement, le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique constituent une violation des droits de la personne. Le CARREFOUR MONDIAL DE L'ACCORDÉON réproouve toute forme de harcèlement et s'engage à prendre les mesures nécessaires pour le prévenir et apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

Tout membre du personnel, administrateurs ou bénévoles du CARREFOUR MONDIAL DE L'ACCORDÉON a le droit de travailler et de vivre dans un environnement sain, exempt de toute forme de harcèlement. Le CARREFOUR MONDIAL DE L'ACCORDÉON entend protéger la personne victime de harcèlement (sexuel, psychologique ou autre) et toute personne appelée à intervenir dans le cadre de l'application de la présente politique contre toutes représailles.

Le CARREFOUR MONDIAL DE L'ACCORDÉON reconnaît à chaque membre de son personnel, à chacun de ses administrateurs ou bénévoles le droit d'être entendu, protégé, aidé et défendu en toute équité et confidentialité par des mécanismes de recours appropriés.

1.2 Définition de harcèlement

Le CARREFOUR MONDIAL DE L'ACCORDÉON adopte la définition de harcèlement tel que défini par la Loi sur les Normes du Travail :

Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui

- *sont hostiles ou non désirés*
- *portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée*
- *rendent le milieu de travail néfaste*

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur la personne qui le subit.

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : 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.

1.3 Procédure de plainte

Vous êtes encouragé à informer la personne responsable du comportement indésirable que sa conduite vous rend inconfortable et lui demander d'arrêter immédiatement. Bien que Le CARREFOUR MONDIAL DE L'ACCORDÉON reconnaisse que ce soit très difficile dans certaines circonstances, cette méthode est possible dans la plupart des situations et semble la plus efficace pour éliminer le problème.

Si l'employé, l'administrateur ou le bénévole ne désire pas se rapporter directement à la personne concernée ou si cette méthode n'a pas de produit de résultats satisfaisants, il peut se référer à la directrice administrative ou à la présidence pour traiter ces situations de harcèlement. À la suite de la discussion, l'employé, l'administrateur ou le bénévole pourra en venir à la conclusion que la conduite ne constitue pas un harcèlement tel que défini dans cette politique, et décider de ne pas aller plus loin. Dans le cas contraire, la personne peut décider de formuler une plainte. La plainte doit énoncer la nature des allégations, le nom de la personne en cause, la relation entre la personne en cause et le plaignant (ex : superviseur, collègue, élèves, parents, membre du conseil d'administration), la date du ou des incidents, leur description et, s'il y a lieu, le nom des témoins.

Lorsqu'une plainte est déposée, la personne responsable :

- informe la personne en cause qu'une plainte a été reçue et l'informe, par écrit, des éléments de la plainte, notamment des allégations;
- étudie la plainte discrètement et de la façon la plus appropriée pour déterminer si les allégations portent sur le harcèlement.

S'il conclut que la plainte ne porte pas sur le harcèlement, il en informe le plaignant et la personne en cause par écrit. Il dirige le plaignant vers le mécanisme de recours approprié ou propose d'autres moyens de régler la question.

S'il conclut qu'il s'agit de harcèlement, il détermine les moyens à déployer pour résoudre la situation, cherche les voies de solution et procède en conséquence. Il avise le plaignant des résultats et des mesures disciplinaires ou autres mesures entreprises, selon le cas.

L'employé, l'administrateur ou le bénévole peut en tout temps décider de porter plainte à la Commission des droits de la personne, de s'adresser directement aux tribunaux, de porter des accusations au criminel ou d'utiliser les autres recours prévus par toutes les lois.

Pour traiter les plaintes sur le harcèlement psychologique, Le CARREFOUR MONDIAL DE L'ACCORDÉON nomme la directrice administrative comme personne responsable. Advenant le cas où la directrice administrative est partie prenante à la plainte, le responsable sera alors le président du conseil d'administration du CARREFOUR MONDIAL DE L'ACCORDÉON.

Employé
Carrefour mondial de l'accordéon

07-05-2019