

POLITIQUE

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

INTRODUCTION

La présente *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* (ci-après « la Politique ») témoigne de l'engagement du CCISD à maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel au travail ou encore de toute forme de violence. Cette politique s'arrime avec les valeurs d'égalité de genre et de droits humains du CCISD, ainsi qu'avec la déclaration de principes « Engagement des leaders du CCCI à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle », signée par le CCISD le 20 septembre 2018.

Il faut d'ailleurs noter que depuis le 12 juin 2018, les gestes à caractère sexuel sont officiellement inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Le délai pour porter plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est étendu à 2 ans au lieu de 90 jours, et ce, après la dernière manifestation de harcèlement. Tous les employeurs devront avoir une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes à partir du 1 janvier 2019.

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du CCISD à prévenir ou, lorsqu'une telle situation se présente, à faire cesser tout cas de harcèlement psychologique ou sexuel ou de violence au sein de l'organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à sa personne représentante.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel¹ du CCISD, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, missions outremer, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

¹ Voir l'énoncé de la politique en section 4 pour complément d'information au sujet du personnel concerné.

POLITIQUE

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

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit² :

« 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*³.

² Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

³ Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

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.).

Le droit international définit l'exploitation sexuelle comme étant « le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégale ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique »⁴.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le CCISD ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de, ou envers, toute personne qui lui est associée : représentant, consultant, stagiaire, étudiant, contractuel, fournisseur, visiteur, membre du conseil d'administration, ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le CCISD s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes (culture de tolérance zéro);
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel et à s'assurer qu'elle soit intégrée au Manuel des conditions de travail et dans le Guide des opérations administratives terrain (GOAT);
- 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 (notamment à travers l'octroi de formation) et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus,
 - d) effectuant des rappels ponctuels concernant la Politique (cela peut inclure notamment de l'affichage, ou des messages lors d'activités).

Le code de conduite du CCISD précise la mise en œuvre des principes de la Politique.

De plus, le CCISD s'engage à :

- favoriser la coopération et la transparence, à l'intérieur du secteur de la coopération internationale, dans l'établissement de mesures visant à combattre le harcèlement psychologique et sexuel ainsi que l'exploitation sexuelle ;
- tirer profit des expériences et des forces des partenaires du secteur de la coopération internationale, afin de favoriser la recherche de solutions par l'échange et le développement de connaissances et de compétences relatives aux approches centrées sur les victimes et les personnes survivantes;
- valoriser chaque fois que cela est approprié, dans les communautés avec lesquelles nous travaillons, la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel de manière adaptée au contexte culturel ;
- à mettre en place des pratiques de recrutement et de recommandation qui empêchent dans la mesure du possible, l'embauche d'auteurs de harcèlement sexuel et psychologique.

⁴ Selon la circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels tel que repris par AMC sur leur site web à l'adresse : https://international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/sexual_exploitation-exploitation_sexuels/index.aspx?lang=fra

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6) 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 ou si le harcèlement se poursuit, la personne affectée et membre du personnel, devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées dans cette politique, ou toute autre personne de confiance⁵, afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Un signalement peut être formulé verbalement ou par écrit. Une plainte formelle, quant à elle, doit être formulée par écrit et ce, notamment pour assurer le consentement de la personne plaignante à présenter une telle plainte. 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, même s'il s'agit de présomptions.

Les personnes responsables désignées⁶ par l'employeur sont les suivantes :

Directeur général – directrice

OU

Présidente – président du Conseil d'administration

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est fortement invitée à faire preuve de responsabilité morale et à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus. Tout renouvellement ou changement de ces personnes responsables désignées doit être notifié à l'ensemble du personnel de l'organisation.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Le CCISD 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, dans le cas où une médiation est adéquate⁷;
- 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 les mesures disciplinaires appropriées;
- disposer de procédures d'intervention accessibles à tout son personnel (code de conduite);
- disposer d'un mécanisme anonyme de signalement.

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

⁵ Tous les membres du personnel du CCISD peuvent recevoir un signalement, afin que chaque personne ait accès à un environnement sûr où parler et prendre des décisions sans avoir peur d'être jugée.

⁶ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

⁷ Le refus pour la personne plaignante de rencontrer la personne de qui elle a vécu du harcèlement, et vice versa, ne peut remettre en question la validité de la plainte

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.

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
[Nom de l'employeur]

Date

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 (insérer le lien ici) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée 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

Le CCISD s'engage à créer un climat de travail qui prévient le harcèlement psychologique ou sexuel de même qu'à mettre en place les mécanismes nécessaires pour rapidement traiter des situations de harcèlement psychologique ou sexuel si jamais elles survenaient.

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 fait d'être en situation de handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple non exclusif, 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. Il est important de noter également qu'une conduite peut être vexatoire même si la personne ne fait pas exprès pour qu'elle le soit.

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;
- Dénigrement⁸.

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 tout moyen, technologique ou autres.

Définition de l'exploitation sexuelle

- Le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégale ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique⁹.

L'exploitation sexuelle et les mauvais traitements ne doivent pas être tolérés, y compris dans les domaines du développement et de l'aide humanitaire. Ces pratiques malveillantes constituent un abus flagrant de confiance et de pouvoir et portent atteinte aux efforts et à la légitimité de l'assistance et de la coopération internationale, sans compter qu'elles peuvent aussi violer les droits de la personne.

⁸ Parfois, les mots officiels peuvent paraître inoffensifs, mais le ton et les allusions peuvent revêtir un caractère vexatoire.

⁹ Tel que défini dans les Dispositions spéciales visant à protéger et prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13)

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Le CCISD :

- 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;
- s'assurera que les personnes responsables désignées sachent comment accueillir une plainte sans jugement et remettre un accusé de réception à la personne plaignante ;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées;
- veillera, dans le cas où les personnes désignées ne se situent pas dans la zone géographique de la personne plaignante, à mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes adapté.

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 du CCISD :

Directeur général - directrice

OU

Présidente - président du Conseil d'administration du CCISD

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise 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 n° 1

Date

Signature de la personne responsable n° 2

Date