

POLITIQUE DE L'ASSOCIATION DES MANŒUVRES INTER-PROVINCIAUX (A.M.I.) VISANT LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

TABLE DES MATIÈRES

- 1) CHAMP D'APPLICATION
- 2) DÉFINITIONS
- 3) ENGAGEMENTS
- 4) TRAITEMENT DES PLAINTES
- 5) LES PERSONNES RESSOURCES

ANNEXE 1 – Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

ANNEXE 2 - Les personnes-ressources

PRÉAMBULE

1. L'Association des Manœuvres Inter-provinciaux (A.M.I.) et ses membres reconnaissent que toute personne a droit au respect de sa dignité, de son intégrité physique et psychologique. La prévention de toute situation de harcèlement constitue une responsabilité aussi bien individuelle que collective. Toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel est intolérable tant dans le milieu de travail que dans le milieu syndical.
2. L'A.M.I. affirme son engagement à sensibiliser, prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son association.
3. La présente politique vise à mettre en place des mesures de prévention et à établir les principes d'intervention qui seront appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou un signalement formel est porté à la connaissance de la direction de l'association. situation de harcèlement est signalée. ¹

1) CHAMP D'APPLICATION

4. La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'A.M.I., à tous les niveaux hiérarchiques et, notamment, dans les lieux et contextes suivants :
 - les lieux d'exécution du travail, y incluant le télétravail ;
 - tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : chantiers, réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur) ;
 - les communications par tout moyen, technologique ou autre (médias sociaux, courriels, textos, etc.).
5. La présente politique s'applique également aux élus et représentants de l'A.M.I., notamment lors des :
 - assemblées syndicales ;
 - réunions syndicales ;
 - formations ;
 - la représentation des membres ;

¹ La politique ne s'applique pas au harcèlement par un tiers. Dans de cas une plainte doit être faite contre ce dernier en vertu de la législation applicable

2) DÉFINITIONS

6. Il faut se référer à la *Loi sur les normes du travail* qui 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. »

7. 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.
8. Dans tous les cas, la notion de harcèlement comprend toute forme de harcèlement discriminatoire liée à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

3) ENGAGEMENTS

9. L'A.M.I. s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :
- offrir un milieu de travail à son personnel exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
 - diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, à ses représentants et à ses membres ;
 - 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) développant des mécanismes d'éducation ou de sensibilisation ;

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

- Faire un suivi au besoin de l'application de la politique afin d'évaluer l'atteinte des résultats et apporter des ajustements nécessaires.
10. Il appartient à tout le personnel incluant les dirigeants d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Toute personne nouvellement élue à une fonction au sein de l'A.M.I. doit prendre connaissance de la présente politique et la signer.

11. L'A.M.I. s'engage également à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement avec diligence ;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat soit offert ;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement, sauf dans la mesure où la divulgation des renseignements soit nécessaire, notamment pour une enquête ou la mise en place de mesures.

4) TRAITEMENT DES PLAINTES ET SIGNALEMENTS

COMMUNICATION

12. Certaines situations de conflit sont liées à des problèmes de communications entre les intervenants. Les personnes sont encouragées à discuter avec ouverture et à discuter respectueusement entre elles afin de résoudre le différend qui les oppose.
13. La constatation d'un comportement inadéquat doit toutefois faire l'objet d'un arrêt d'agir immédiat.
14. Si cette première intervention n'est pas possible ou si le harcèlement se poursuit, la personne peut signaler la situation à une personne en autorité afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

PLAINTE

15. La plainte peut être formulée par écrit. Lorsque la plainte n'est pas faite par écrit, elle doit être signalée de façon formelle à une des trois personnes-ressources ou au directeur général.
16. La plainte doit indiquer les faits, les dates et les témoins potentiels.
17. 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 et efficacement pour faire cesser la situation.
18. La personne plaignante est aussi invitée à identifier les pistes de solutions envisageables et le règlement souhaité.
19. Les personnes responsables désignées sont identifiées en annexe. Ces personnes tentent de régler le différent, et à défaut font rapport au directeur général pour que des mesures soient prises pour apporter une solution.

MESURE DE MÉDIATION OU RENCONTRE

20. Suite à une plainte ou un signalement, il peut être offert aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation.
21. La médiation n'est pas obligatoire, mais elle peut s'avérer un outil efficace afin de solutionner une situation problématique.

ENQUÊTE EXTERNE OBLIGATOIRE

22. Si un dirigeant de l'A.M.I. ou le directeur général est impliqué, un enquêteur externe et neutre sera nommé par le Conseil exécutif de l'association afin de conduire une enquête et de l'informer de ses conclusions. Le mandat de l'enquêteur est décidé par le Conseil exécutif.

MESURES

23. Des mesures temporaires peuvent être prises durant une enquête ou en attente d'une résolution finale du processus de traitement d'une plainte.
24. Des mesures de règlement peuvent être mises en place y incluant, mais sans s'y limiter, des excuses, des réprimandes et des mesures d'accompagnement.
25. Tout membre du personnel de l'A.M.I. qui commet un manquement à la politique de harcèlement pourra faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées décidées par le directeur général, allant jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes posés.

PLAINTE ABUSIVE

26. Advenant que la plainte soit jugée abusive ou de mauvaise foi, des mesures peuvent être prises à l'encontre de la personne plaignante.

AUTRES RECOURS

27. La personne qui se croit victime de harcèlement peut à la fois déposer une plainte en fonction de la présente politique sans pour autant se priver d'un recours par la voie de grief dans le cas d'un employé syndiqué ou par le dépôt d'une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou encore, tout autre recours pertinent devant d'autres instances.

5) LES PERSONNES-RESSOURCES

28. L'Association des manœuvres Inter-Provinciaux (A.M.I.):
 - s'assurera que les personnes-ressources désignées auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte;
 - libérera du temps de travail afin que les personnes-ressources désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.
29. Au moins une des personnes-ressources désignées doit être une femme.
30. Les personnes-ressources joueront un rôle central dans l'application de la politique. Elles recevront les signalements, les plaintes ou les demandes d'informations. Elles agiront de façon impartiale, avec diligence et discernement et de manière confidentielle.

31. La personne-ressource peut offrir de recourir à un mode de résolution de problème alternatif telles une rencontre ou une séance de médiation. Elle peut agir à titre de médiateur ou désigner une autre ressource pour agir à ce titre.
32. Si des mesures doivent être prises sans tarder pour assurer l'intégrité physique ou psychologique immédiatement de la personne présumée harcelée, la personne-ressource avise le directeur général immédiatement.

Procédure d'enquête

33. La personne chargée de l'enquête peut rencontrer des témoins et prendre les moyens pour recueillir les informations requises.
34. La personne qui fait l'objet de la plainte devra être préalablement informée des faits qui lui sont reprochés et doit avoir l'occasion d'être entendue et de pouvoir donner sa version.
35. Toutes les personnes rencontrées devront être entendues séparément. Elles devront signer un engagement à garder confidentiels les faits de l'enquête, leur participation à celle-ci et les propos qui y sont tenus.
36. Le rapport au directeur général doit contenir une synthèse des faits, la version de la personne qui a déposé la plainte, la version de la personne qui a fait l'objet de la plainte et un résumé non nominatif des autres personnes entendues.

Archivage

37. À la fin du processus, le dossier doit être archivé de manière confidentielle pendant un délai de 10 ans.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel.

Certaines questions peuvent donc guider l'analyse de détermination :

- 1- Une personne raisonnable et bien informée des circonstances, considérerait-elle cette conduite vexatoire ?
- 2- Y a-t-il eu plusieurs incidents ou une seule conduite grave qui a/ont eu un effet nocif qui se perpétue dans le temps ?
- 3- Est-ce que les comportements (paroles, gestes) étaient hostiles ou non désirés (et qu'une personne raisonnable aurait su qu'ils étaient non désirés) ?
- 4- Est-ce que la conduite a porté atteinte à la dignité ou l'intégrité de la personne ?
- 5- Est-ce que cela a eu pour effet de rendre le milieu de travail néfaste ?

Ces critères peuvent guider l'analyse pour les cas de harcèlement dans les activités syndicales, en y faisant les adaptations nécessaires.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent aux autres critères:

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, coercition, isolement ;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail ;
- Insinuations répétées, accusations sans fondement, des cris ou hurlements ou toute forme de violence verbale ;

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Attentions ou avances non désirées à connotation sexuelle, par exemple :
 - commentaires, allusions, sollicitation ou insultes à caractère sexuel, répétés ou insistants ;
 - regards, baisers ou attouchements non désirés ;

- voyeurisme ou exhibitionnisme ;
- promesses implicites ou explicites de récompense ou traitement de faveur liés à des demandes sexuelles ;
- insultes sexistes, propos grossiers ou blagues portant atteinte à la dignité de la personne.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement discriminatoire ou conduite discriminatoire

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 handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Les conduites pouvant être liées à de la discrimination peuvent prendre des formes variées, à titre d'exemple :

- Insultes fondées sur un motif de distinction comme la race ou l'orientation sexuelle ;
- Intimidation ;

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L’A.M.I.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l’application de la politique :

PATRICK BOURBONNAIS-PERREAU, *Conseiller technique*

Siège social – Anjou / 514-381-8780 x 2271 - [REDACTED]

ANDREW BERGERON-PELL, *Représentant syndical*

Grand Montréal – Rive-Sud / 514-381-8780 x 2270 - [REDACTED]

JOSÉE VAILLANCOURT, *Secrétaire régionale*

Québec / 418-626-2136 x 2230 – [REDACTED]

Engagement des personnes responsables

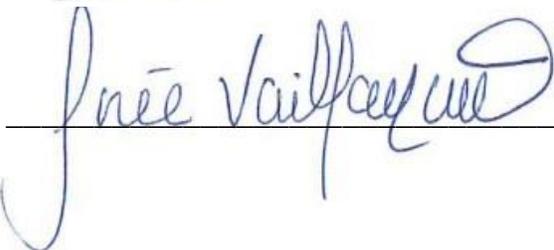
Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j’assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



29 novembre 2024
Date



29 novembre 2024
Date



29 novembre 2024
Date

Mise à jour le : 7 octobre 2025
Adopté le : 20 mai 2025