

Politique contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail



Version adoptée par le Conseil d'Administration en date du 17 mai 2023

Proposition d'adoption de la politique: Clara Halliday

Appuyé par: Karine Millaire

Quorum de quatre (4) membres

La version française et anglaise sont identiques et ont la même autorité.

--

RÉSEAU de la communauté autochtone à Montréal

info@reseaumtlnetwork.com | 438-992-4589

CP 567 Succ Place-D'Armes, Montréal, QC, H2Y 3H3

www.reseaumtlnetwork.com

PRÉAMBULE

Le RÉSEAU de la communauté autochtone à Montréal (le RÉSEAU) s'engage à offrir un environnement de travail sécuritaire, respectueux et inclusif pour toutes les personnes qui y travaillent. Le RÉSEAU reconnaît que le harcèlement, sous toutes ses formes, est inacceptable et n'est pas toléré. Le RÉSEAU s'engage à établir, à soutenir et à maintenir une culture de travail qui encourage et supporte tout son personnel afin d'assurer l'équité et le respect entre toutes les personnes impliquées dans l'organisme. Le RÉSEAU reconnaît que pour démanteler les systèmes et structures d'oppression coloniales et racistes, il faut d'abord trouver des moyens d'identifier, de prévenir et d'éradiquer toutes les facettes qui maintiennent ces systèmes et structures à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail.

1. BUT

1.1. Le but de cette politique est :

- **d'affirmer** la responsabilité du RÉSEAU dans la prévention, l'identification et la résolution à l'intérieur de l'organisme des situations de harcèlement et de discrimination sous toutes ses formes, incluant la discrimination directe, indirecte et systémique ;
- **de définir** un ensemble de principes et de procédures pour gérer les situations de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail, et définir les rôles des personnes chargées de faire respecter et d'appliquer ces principes et procédures ;
- **de s'engager** à démanteler les systèmes d'oppression coloniaux et racistes en identifiant, en prévenant et en éradiquant les aspects qui les soutiennent au sein de l'organisation ;
- **de veiller** à ce que les pédagogies autochtones soient respectées à chaque étape de la mise en œuvre de cette politique, notamment en ce qui concerne les approches réparatrices, la sécurité culturelle, la justice, la guérison et les processus décisionnels consensuels.

2. CHAMP D'APPLICATION

2.1. Cette politique s'applique :

- à tout le personnel, les contractuels, les bénévoles, les stagiaires, les gestionnaires, la direction, le conseil d'administration et les partenaires — organismes à but non lucratif ou instances gouvernementales — et les membres impliqué-es de façon singulière ou répétée avec

l'organisme ;

- à tous les endroits de travail et leurs contextes, incluant le télétravail, les endroits où le personnel effectue leurs tâches et tous les endroits visités par le personnel dans l'accomplissement de leurs tâches (réunions, formations, transport, activités sociales du RÉSEAU, etc.) ;
- à tous les modes de communication, incluant la communication numérique (médias sociaux, courriels, messages textes, lettres, appels téléphoniques, etc.).

2.2. Cette politique englobe toutes les formes de discrimination, de harcèlement, de racisme et de manque de respect, qu'il s'agisse :

- des gestionnaires envers les employé-es ;
- entre les collègues ;
- des employé-es envers les gestionnaires ;
- par toute autre personne associée, qu'il s'agisse d'un-e représentant-e, d'un-e client-e, d'un-e utilisateur-riche, d'un-e fournisseur-euse, d'un-e visiteur-e ou autre.

3. DÉFINITIONS

3.1. « **Colonisation** » ou « **Colonialisme** » fait référence à la pratique coercitive et violente des étranger-ères envahisseur-euses par laquelle ils-elles cherchent à assimiler, contrôler, imposer et arracher des groupes et des personnes de leurs terres ancestrales dans un but de domination politique, économique et culturel. Pendant des centaines d'années, les personnes autochtones ont vécu des génocides de masse, de l'ethnocide, de l'esclavage et des déplacements forcés à cause de la colonisation et des idéologies qui la supporte. Les personnes autochtones sont toujours affectées par de pauvres déterminants de la santé causés par le maintien du système colonial, de ses structures et ses croyances¹.

3.1.1. « **Systèmes coloniaux** » sont des schémas institutionnels et gouvernementaux maintenus en place pour opprimer et politiquement désavantager les personnes non-blanches. Cela est mis en place par la création d'institutions, de législations et de politiques qui sont conçues pour protéger et favoriser la suprématie blanche². La loi sur les Indiens est un exemple du système colonial qui protège la suprématie blanche

¹ *Lexicon of Terminology - Reclaiming Power and Place: The Final Report of the National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls*. National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls. 2019.

https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2018/02/NIMMIWG_Lexicon_ENFR-1.pdf

² *Understanding the Overrepresentation of Indigenous People, State of the Criminal Justice System*. Department of Justice - Government of Canada. 2022, <https://www.justice.gc.ca/socjs-esjp/en/ind-aut/uo-cs>.

en régulant et en restreignant les droits des personnes autochtones tels que leurs déplacements, leur droit de chasse, leur droit à la propriété, leur statut d'autochtones et plus encore³.

- 3.2. « **Sécurité culturelle autochtone** » est la pratique qui consiste à favoriser et à maintenir des environnements exempts de racisme, de discrimination et de préjugés, afin que les réalités autochtones actuelles et les déséquilibres de pouvoir puissent être pris en compte lorsque les peuples autochtones bénéficient de services publics. Il s'agit d'une pratique qui garantit que les établissements publics disposent des ressources nécessaires pour que les client-es, les travailleur-euses ou les patient-es autochtones se sentent en sécurité et pris en charge, en comprenant et en encourageant les conceptions autochtones de la santé, du bien-être et de la sécurité⁴.
- 3.3. « **Discrimination** » désigne la discrimination directe, la discrimination indirecte et la discrimination systémique. La discrimination directe se définit par le traitement différencié d'une personne sur la base de son appartenance à un groupe particulier de la société et des biais, préjugés ou stéréotypes véhiculés, consciemment ou non, à l'égard de ce groupe. La discrimination indirecte fait référence pour sa part aux effets préjudiciables que peut avoir l'application de lois, de politiques, de normes ou de pratiques institutionnelles d'apparence neutre sur une personne ou un groupe de personnes. Cumul de ces deux types de discrimination, la discrimination systémique a pour caractéristique d'être largement répandue, voire institutionnalisée dans les pratiques, les politiques et les cultures ayant cours dans une société. La discrimination systémique peut entraver le parcours d'un individu tout au long de sa vie et même avoir des effets négatifs sur plusieurs générations⁵.
- 3.4. « **Harcèlement** » tel que définit par les *Normes du travail* définit le harcèlement en milieu de travail comme étant :

*une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, 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.*⁶

- 3.4.1. Cette définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à l'un des motifs

³ *Indian Act* (R.S.C., 1985, c. I-5). Government of Canada. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/i-5/>

⁴ #Itstartswithme - *Creating a Climate for Change : Cultural Safety and Humility in Health Services Delivery for First Nations and Aboriginal Peoples in British Columbia*. First Nations Health Authority. 2009. <https://www.fnha.ca/wellness/wellness-and-the-first-nations-health-authority/cultural-safety-and-humility>.

⁵ *Rapport de la Commission Viens*, p 215, citant le témoignage de Colleen Sheppard, notes sténographiques du 7 juin 2018.

⁶ *Act respecting labour standards n-1.1*. Consolidated Statutes and Regulations, Légis Québec. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale: Gouvernement du Québec. 2023. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/n-1.1>

énoncés dans la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, à savoir la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, culturelle ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* interdit également de pénaliser une personne dans son emploi pour le seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si la personne a obtenu un pardon pour l'infraction.⁷

- 3.5.** « **Pédagogies autochtones** » est un mode d'enseignement et d'apprentissage qui s'appuie sur « l'engagement des quatre domaines de connaissances qui s'entremêlent dans tous les aspects de l'apprentissage : émotionnel (cœur), spirituel (esprit), cognitif (mental) et physique (corps) ». Les pédagogies autochtones donnent donc la priorité aux expériences vécues, à l'apprentissage sur le terrain, aux connaissances intergénérationnelles et aux modes d'existence holistiques⁸.
- 3.6.** « **Marginalisation** » se produit lorsque des groupes de personnes se voient refuser un accès adéquat ou complet à diverses ressources ou systèmes socio-économiques et politiques en raison de leurs attributs personnels ou de leurs antécédents, tels que leur race, leur sexe, leur origine, leur âge, leur nation, leur culture, leur couleur de peau, leur genre ou leur expression de genre, leur niveau d'éducation, leur orientation sexuelle, leur situation économique, leur handicap, etc.⁹.
- 3.7.** « **Oppression** » l'ensemble des restrictions historiques imposées à des groupes de personnes stigmatisées par les membres « dominants » - généralement puissants - de la société. Ces limitations comprennent des lois, des comportements ou des normes sociales qui sont mis en place et maintenus afin de s'assurer de maintenir ces groupes de personnes « non dominantes » dans une situation socio-économique et politique désavantageuse.¹⁰
- 3.8.** « **Racisme** » est une doctrine fondée sur la haine fondée sur une ou plusieurs races. Elle « ...est une injustice sociale fondée sur des fausses hypothèses, mais profondément ancrées, concernant les personnes et leur valeur sociale relative ; elle est souvent utilisée pour justifier des disparités dans la distribution des ressources »¹¹.

⁷ *Act respecting labour standards n-1.1*. Consolidated Statutes and Regulations, Légis Québec. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale: Gouvernement du Québec. 2023. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/n-1.1>

⁸ Ibid.

⁹ *Definitions*, State of the Criminal Justice System. Department of Justice - Government of Canada. 2022. https://www.justice.gc.ca/socjs-esjp/en/ind-aut/Definitions#socio_economic_marginalization.

¹⁰ *Talking About Race: Social Identities and Systems of Oppression*. Smithsonian - National Museum of African American History & Culture. 2021. <https://nmaahc.si.edu/learn/talking-about-race/topics/social-identities-and-systems-oppression>.

¹¹ *Social Determinants of Health: Indigenous Experiences with Racism and its Impacts*. National Collaborating Centre for Indigenous Health. 2014. https://www.nccih.ca/495/Indigenous_experiences_with_racism_and_its_impacts.nccih?id=131.

- 3.9. « **Lancer des alertes** » est l'acte de divulguer des informations sur la corruption ou d'autres actes répréhensibles commis dans ou par une organisation à des personnes ou des entités considérées comme capables de prendre des mesures - l'organisation elle-même, les autorités compétentes ou le public¹².

4. L'ENGAGEMENT DU RÉSEAU

4.1. Le RÉSEAU s'engage à :

- prendre des mesures raisonnables pour assurer un environnement de travail **exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité des personnes** ainsi que leur intégrité physique et psychologique ;
- **diffuser** la présente politique à l'ensemble du personnel en la rendant librement accessible sur son site web, en fournissant une copie à chaque employé-e et en l'affichant dans un endroit facilement accessible ;
- **offrir un soutien** empreint de sécurité culturelle dans le respect des différentes identités et valeurs autochtones et des différents besoins qu'elles peuvent requérir et garantir une procédure culturellement sécuritaire lorsqu'elles sont concernées par une situation de harcèlement, de discrimination, d'irrespect ou de racisme, y compris en mettant en place une procédure claire et individualisée pour traiter les plaintes, et agir rapidement lorsque des situations sont portées à leur attention ;
- **identifier, dénoncer et corriger** tout type de comportement qui soutient ou contribue à des systèmes d'oppression coloniaux ou racistes ;
- **analyser** l'implémentation de cette politique dans le but d'évaluer l'atteinte des résultats et apporter tout changement si nécessaire.

5. RESPONSABILITÉ DU PERSONNEL

- 5.1. Tous-tes les employé-es ont le devoir d'adopter un comportement qui favorise le maintien d'un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination, de racisme et de manque de respect ;
- 5.2. Les ressources humaines ont le devoir d'élaborer et de mener rapidement une procédure appropriée pour tout cas de harcèlement, de racisme, de discrimination ou de manque de respect sur le lieu de travail ;
- 5.3. La direction du RÉSEAU, c'est-à-dire le comité directeur et le conseil d'administration (CA) a le devoir de prendre les mesures disciplinaires qui

¹² *Whistleblowing*, Transparency International: the global coalition against corruption <https://www.transparency.org/en/our-priorities/whistleblowing>. 2023.

s'imposent en cas de harcèlement, de racisme, de discrimination ou de manque de respect sur le lieu de travail, avec l'aide des ressources humaines.

6. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES RAPPORTS

- 6.1. PROCÉDURE.** Dans la mesure du possible, une personne qui pense être victime de harcèlement doit d'abord informer la personne en question que son comportement est indésirable et doit cesser. Elle doit également noter la date et les détails des incidents, ainsi que les mesures qu'elle a prises pour tenter de résoudre la situation.
- 6.1.1.** Il reste entendu que, dans certains cas, il peut être impossible pour une personne harcelée de s'adresser à la personne qui la harcèle. Si ce type d'intervention initiale n'est pas souhaitable ou si le harcèlement persiste, la personne doit signaler la situation aux ressources humaines. Les plaintes peuvent être formulées verbalement ou par écrit. Le comportement et les détails de l'incident qui font l'objet de la plainte doivent être décrits aussi précisément que possible, afin de permettre une intervention rapide pour mettre fin à la situation. Il est préférable que ces détails soient consignés par écrit dès que possible.
- 6.1.2.** Une personne témoin d'un harcèlement est également invitée à le signaler à l'une des personnes mentionnées ci-dessus. Ce témoin peut aussi discuter de la situation avec la personne qu'il pense être victime de harcèlement, dans les cas où cela semble approprié.
- 6.2. PLAINTÉ ANONYME.** Si le simple fait qu'une plainte soit déposée de manière anonyme ne la rend pas inadmissible, cela augmente sensiblement le risque que le RÉSEAU ne puisse pas conclure à l'existence d'un harcèlement. Ce sera notamment le cas lorsqu'il est impossible de confirmer ou de demander des précisions sur les faits allégués.
- 6.3. LE DEVOIR DU RÉSEAU D'AGIR.** Qu'une personne veuille ou non que son signalement soit traité comme non officiel, dès que le RÉSEAU a connaissance qu'une situation de harcèlement existe au sein de l'organisme, il a l'obligation légale de mettre fin au harcèlement, s'il existe bel et bien. Cela dit, la mise en œuvre de la présente politique doit minimiser en tout temps le risque que la mise en œuvre elle-même contribue au préjudice subi par une personne qui aurait été harcelée, dans la mesure où cela est raisonnablement possible par rapport aux autres objectifs poursuivis par la présente politique.
- 6.4. AUTRES RECOURS.** Un-e employé-e non syndiqué-e qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique ou sexuel au travail peut aussi porter plainte directement auprès de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST). Le choix d'une personne de s'adresser d'abord au RÉSEAU ne l'empêche pas de déposer également une plainte auprès de la CNESST.

- 6.4.1. Dans le cas où une personne impliquée au RÉSEAU porte plainte auprès de la CNESST, toute manifestation de discrimination, de harcèlement et de racisme relève de la catégorie « harcèlement psychologique » de la CNESST.
- 6.4.2. Dans le cas où les ressources humaines ou la direction ne peuvent être impliquées dans la procédure de plainte pour harcèlement, un intermédiaire extérieur peut être engagé à la demande de la personne victime de harcèlement auprès du conseil d'administration. L'intermédiaire engagé doit toujours être choisi par la personne victime de harcèlement et approuvé par la direction ou le conseil d'administration.

7. PRINCIPES D'INTERVENTIONS

7.1. Le RÉSEAU s'engage à :

- gérer une plainte ou un signalement le plus rapidement possible ;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, à savoir la personne qui a déposé la plainte, la personne qui fait l'objet de la plainte et les témoins ;
- protéger la personne qui dépose une plainte anonyme (lanceur d'alertes) ou qui dépose une plainte publique de toutes formes de représailles ;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'elles bénéficient d'un soutien adéquat ;
- utiliser des processus réparateurs et culturellement sécuritaires lorsque approprié et lorsque les parties le désirent ;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des informations relatives à la plainte ou au signalement ;
- organiser une réunion avec personnes concernées (avec leur consentement) au sujet de la plainte ou du rapport ;
- mener sans délai une enquête objective ou confier cette responsabilité à un enquêteur externe. Les personnes concernées seront informées du résultat de la procédure. Les entretiens et les réponses écrites des parties seront pris en compte. Si l'enquête ne permet pas de conclure à un comportement inacceptable, toutes les preuves matérielles sont conservées pendant deux ans, après quoi elles sont détruites. Le RÉSEAU a l'intention d'engager un ou plusieurs enquêteurs externes pour mener toute enquête en vertu de la présente politique, mais se réserve le droit de mener l'enquête à l'interne, notamment en fonction de la situation financière de l'organisation ;

- prendre toutes les mesures raisonnables pour résoudre la situation, notamment des mesures disciplinaires appropriées.
- 7.2. Toute personne qui enfreint cette politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure prendra en considération la gravité et les conséquences de l'acte ou des actes ainsi que le dossier antérieur de la personne qui en est responsable.
- 7.3. Une personne qui porte de fausses accusations de mauvaise foi avec l'intention de nuire à une autre personne est également soumise à des mesures disciplinaires appropriées.
- 7.4. Le RÉSEAU ne doit pas désavantager ou soumettre une personne à des représailles dans le cadre du traitement d'une situation de harcèlement au travail.

8. ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT

- 8.1. Pour donner des exemples de ce qui ne constitue pas du harcèlement, les situations suivantes ne répondent généralement pas en elles-mêmes à la définition légale :
- un conflit au travail entre deux employé-es ;
 - le stress induit par le travail ;
 - des contraintes professionnelles difficiles ;
 - l'exercice normal des droits de gestion (gestion de la présence régulière des salariés, organisation du travail, fautes sanctionnées par une sanction disciplinaire, etc.) ;
- 8.2. Même une mesure disciplinaire injustifiée ne répond pas, en soi, à la définition du harcèlement.
- 8.3. D'autre part, les décisions rendues dans des cas québécois antérieurs ont reconnu qu'une procédure disciplinaire peut, dans certains cas, constituer un harcèlement. Par exemple, il a été établi qu'une procédure disciplinaire abusive et qui s'écarte considérablement de l'exercice normal des droits de la direction constitue du harcèlement.

9. ANNEXE 2 – PERSONNES DÉSIGNÉES COMME RESPONSABLES DE LA RÉCEPTION DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

- 9.1. Le conseil d'administration veille à ce que les personnes désignées comme responsables de la mise en œuvre de ladite politique soient correctement formées et disposent des outils et ressources nécessaires.

- 9.2. Le RÉSEAU s'engage à accorder un temps de travail suffisant pour permettre aux responsables désignés de remplir les fonctions qui leur sont assignées.
- 9.3. Ces personnes responsables, à savoir les dirigeants et les RH, doivent avant tout :
- Suivre une formation appropriée avant d'assumer leurs fonctions et suivre une formation complémentaire appropriée chaque année ;
 - S'assurer raisonnablement que la présente politique est diffusée de manière efficace et conformément aux exigences minimales énoncées dans la présente politique en ce qui concerne sa diffusion ;
- 9.4. Lors de la réception d'une plainte ou d'un signalement :
- Accuser réception dans un délai d'un jour ouvrable et s'efforcer sérieusement, dans le même message, de décrire les prochaines étapes de la procédure, d'identifier la personne contact pour le plaignant, indiquer le délai prévu pour résoudre la plainte ou le signalement, et d'indiquer la date de la prochaine prise de contact. S'il est impossible de fournir certaines de ces informations dans ce délai, l'accusé de réception doit au moins indiquer le délai dans lequel les informations manquantes seront fournies ;
 - Déterminer, dès que possible, si des mesures provisoires sont nécessaires ou souhaitables pour mettre fin au harcèlement présumé (par exemple, réaffectation ou suspension avec salaire) pendant que d'autres mesures, telles qu'une enquête, sont prises ;
 - Lorsque de telles mesures provisoires sont nécessaires ou souhaitables, veiller à ce qu'elles soient mises en œuvre dès que possible ;
 - Veiller à ce que toutes les mesures ultérieures nécessaires ou souhaitables (réunion des personnes concernées, enquête, etc.) soient prises sans délai ;
 - Soumettre un rapport annuel au Conseil d'administration concernant les activités relatives à la mise en œuvre de la présente politique et soulever toute recommandation ou demande d'éclaircissement qui aurait pu survenir au cours de ces activités.