

<p>8728 93 avenue Edmonton-AB-T6C 1T8 780-468-6934</p>	<p>Référence : Page 1 de 3 Section : Administration Objet : Politique de Harcèlement et d'intimidation Créer : 2022-01-20 Adopté : Date de révision : 2022-04-05</p>
---	--

1. PRÉAMBULE

La FPFA et les centres collaborant avec elle ont une tolérance zéro en matière d'abus, de harcèlement et d'intimidation.

2. OBJECTIFS

La FPFA, par la présente politique,

- Veut favoriser et maintenir un climat de travail exempt de harcèlement ;
- Vise la protection de l'intégrité psychologique, physique de ses employés ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- Veut pouvoir prévenir toute forme de harcèlement, notamment par la sensibilisation et l'information des personnes y travaillant ;
- Veut également fournir le support nécessaire à toute personne qui se croit victime de harcèlement ou autre abus par le biais de mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement ;
- Croit que l'atteinte de ces objectifs est directement reliée à la responsabilité individuelle de tous et chacun dans cette réussite commune.

3. DEFINITIONS

- 1- « Harcèlement discriminatoire » : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit 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 ;
- 2- « Harcèlement psychologique » : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre de l'équipe ;
- 3- « Harcèlement sexuel » : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne.

3. MANIFESTATION

- 1- Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personne, ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.

- 2- Le harcèlement peut se manifester notamment par :
 - a. De l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition ;
 - b. Des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements ;
 - c. Des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail ;
 - d. L'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement.

- 3- Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :
 - a. Des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ;
 - b. Des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande ;
 - c. Des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail ;
 - d. Des attouchements sur le corps d'une autre personne.

Ce qui n'est pas du harcèlement :

Les interventions pertinentes associées à la gestion de l'entreprise, à la gestion du rendement ou aux mesures disciplinaires ne constituent pas du harcèlement. De même, les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur, ne constitue pas du harcèlement.

4. PROCÉDURES DE PLAINTE

Étape 1 – Autoprotection

Dans la mesure du possible, les employés sont encouragés à tenter de résoudre leurs problèmes par une communication directe avec la ou les personnes présentant une conduite importune. Si les employés se sentent à l'aise de procéder ainsi, ils sont invités à communiquer leur désapprobation en termes clairs aux personnes dont la conduite ou les commentaires sont offensants. Il est recommandé de conserver un document écrit précisant la date, l'heure et les détails de la conduite, de même que le nom des témoins, le cas échéant.

Étape 2 – Soutien et intervention de la direction

Les employés qui se sentent incapables de procéder en vertu de l'étape 1 et qui pensent être victimes de violence, d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination, ou qui ont connaissance de l'éventualité de telles situations, sont invités à demander conseil à leur supérieur ou au remplaçant désigné et à lui rapporter ces faits.

Étape 3 – Plainte officielle

Si des tentatives non officielles à résoudre le problème ne sont pas appropriées ou se sont révélées inefficaces, une plainte officielle peut être présentée. Pour présenter une plainte officielle, il faut :

- i. Fournir une lettre de plainte contenant un bref compte-rendu de l'incident offensant en utilisant le formulaire en ligne sur le site internet <https://ssgalberta.ca/>

- (c.-à-d. quand il s'est produit, les personnes concernées, le nom des témoins, le cas échéant). Le formulaire devra être signée et datée par la personne qui porte plainte;
- ii. En remplissant le formulaire, la plainte sera adressée à un membre de la haute direction ou au remplaçant désigné ; et
 - iii. Collaborer avec ces responsables à l'enquête sur la plainte.

Les plaintes officielles doivent faire l'objet d'une enquête. La procédure de traitement des plaintes doit comprendre des rencontres avec le plaignant, l'intimé et tout témoin nommé par chacun d'eux. Un suivi doit également faire partie de la procédure. En général, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident ou l'avis à cet égard, la personne chargée de l'enquête doit enquêter sur l'incident et peut préparer un rapport écrit de ses conclusions.

La personne chargée de l'enquête assurera la confidentialité des individus dans la mesure où ceci ne nuise pas à l'enquête.

Les mesures disciplinaires :

Les mesures disciplinaires pour violations de la présente politique tiendront compte de la nature et des répercussions des dites violations; il pourra s'agir d'un blâme par écrit, d'une suspension (rémunérée ou non) ou d'un licenciement motivé, selon ce que décide la FPFA. De la même façon, les fausses accusations délibérées sont de nature aussi grave et entraîneront également des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif sérieux. Veuillez noter, cependant, qu'une allégation non prouvée ne signifie pas que la conduite n'a pas eu lieu ou qu'il y a eu allégation fautive délibérée. Les preuves étaient peut-être tout simplement insuffisantes pour qu'il soit possible de donner suite à la plainte.

Un accusé pourrait se voir, selon la gravité de la plainte et des allégations se voir suspendu immédiatement et indéfiniment le temps de l'enquête.

Plaintes contre des tiers

La FPFA reconnaît qu'un employé peut être victime de violence, d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination de la part de parent ou d'autres personnes faisant affaire avec la FPFA. Un employé qui pense être victime d'une telle conduite de la part d'une personne qui ne travaille pas pour la FPFA peut chercher conseil auprès de son supérieur ou d'un membre de la haute direction ou du remplaçant désigné, qui prendra toute mesure qui s'impose dans les circonstances.

Pour soutenir ses employés, la FPFA s'engage à diriger la présumé victime vers un service d'avocat au besoin.

La FPFA s'engage à reporter tout incident d'abus au assurance respective du centre visé.