

POLITIQUE

de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs :

- d'affirmer l'engagement de l'AAAE/l'Association des auteures et auteurs de l'Estrie Inc.(ci-après l'AAAE) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec ses activités, y compris le harcèlement provenant de sources externes;
- d'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment les programmes d'information et de formation offerts;
- d'établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques qui sont portées à l'attention de l'AAAE, ou de son représentant désigné, par voie de signalement.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des personnes impliquées dans une activité organisée par l'AAAE ou participant à celle-ci, à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- les lieux où se tiennent des activités organisées par l'AAAE;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur implication ou participation à l'AAAE (ex. : aires communes dans les locaux de l'AAAE, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- lors d'activités sociales liées à leur implication ou participation à l'AAAE.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte lié aux activités de l'AAAE (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne².

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

a) Règle de l'administration

L'Association des auteures et auteurs de l'Estrie Inc. ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement dans le contexte d'activités qu'elle organise ou auxquelles elle participe.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de mesures 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 appropriées.

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

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

POLITIQUE

de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique

b) Responsabilités des membres de l'AAAE

Il appartient à tous les membres de l'AAAE d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre sont les suivantes :

- contribuer au maintien d'un milieu exempt de harcèlement;
- respecter les personnes dans le cadre de leur implication ou participation;
- participer si requis aux mécanismes mis en place par l'AAAE pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées par l'AAAE pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

c) Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

L'Association des auteures et auteurs de l'Estrie Inc. s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales, l'AAAE met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- a) diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de ses membres, par affichage sur son site internet;
- b) maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique;
- c) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- d) faisant la promotion du respect entre les individus;
- e) sensibilisant ses membres sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales organisées par elle;
- f) consultant au besoin ses membres sur les situations spécifiques à leur milieu susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- g) en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

d) Prise en charge des plaintes et des signalements

Tout membre qui estime vivre du harcèlement lié à son implication ou participation à une activité de l'AAAE peut déposer une plainte afin que l'AAAE puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.

Tout membre, notamment la personne qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention de l'AAAE.

Un signalement ou une plainte peuvent être formulés verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.

La loi interdit toute forme de préjudice ou de représailles de la part de l'AAAE dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

Une plainte ou un signalement peut être fait auprès de la personne qui occupe la présidence de l'AAAE ou la vice-présidence ou encore auprès de la personne qui occupe le poste de coordonnateur.

L'Association des auteures et auteurs de l'Estrie Inc. s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;

POLITIQUE

de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique

- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte ou le signalement, 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 et lorsque le contexte s'y prête, une rencontre de médiation en vue de régler la situation, en assurant que cet accompagnement se déroule dans un contexte neutre et impartial;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, neutre et impartiale ou, si les ressources à l'interne ne sont pas disponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour le faire, à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité. 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;
- revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces, pour éviter que d'autres événements de la sorte se reproduisent.

Le 19 février 2025
À Sherbrooke



Antonin Marquis,
Président de l'AAAE

Le 19 février 2025
À Sherbrooke



René Cochaux,
Vice-président de l'AAAE

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, 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).

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 (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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) peut aussi constituer du harcèlement.

Cette définition s'applique à tous les contextes et lors de la participation aux activités sociales liées à l'AAAE.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation
- Menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante
 - contacts physiques
 - insultes sexistes, propos grossiers
 - propos, blagues ou images à connotation sexuelle

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié aux activités littéraires, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

L'AAAE a l'obligation d'intervenir lorsqu'une situation problématique liée à du harcèlement, ou à des risques de harcèlement, est portée à son attention. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la personne qui estime subir des conduites inadéquates en contexte de travail avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de déposer une plainte ou un signalement. 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 aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la situation devrait être portée à l'attention des responsables désignés par l'AAAE pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.