



POLITIQUE ET PROCÉDURES ANTIHARCÈLEMENT

Les Éditions du Blé s'engagent à fournir un milieu de travail sans harcèlement où tous les membres de son personnel sont traités avec respect et dignité.

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège les employé.e.s contre le harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou une condamnation pour laquelle on a obtenu un pardon ou une réhabilitation (ou « état de personne graciée » dans la Loi).

Les Éditions du Blé ne tolèrent pas le harcèlement. Des mesures disciplinaires pourraient être imposées à tout employé.e qui aura harcelé une autre personne. Cette disposition s'applique à tout employé.e : qui fait obstacle au règlement d'une plainte de harcèlement; qui exerce des représailles contre une personne ayant porté plainte pour harcèlement; ou qui dépose une plainte de harcèlement non fondée dans le but de nuire à quelqu'un.

Application

La présente politique s'applique à tous les employé.e.s actuel.le.s des Éditions du Blé, qu'ils ou elles soient à temps plein ou à temps partiel, occasionnels, contractuels, permanents ou temporaires. Elle s'applique aussi aux candidats à un emploi.

Elle s'applique à tous les comportements qui ont un lien quelconque avec le travail, y compris pendant les réunions tenues à l'extérieur de nos installations, les formations et les déplacements professionnels.

Définitions

Par harcèlement, on entend :

- offenser ou humilier quelqu'un physiquement ou verbalement;
- menacer ou intimider quelqu'un;
- faire des remarques déplacées ou des mauvaises blagues sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience d'une personne ou sur le fait qu'elle ait obtenu un pardon ou sa réhabilitation à la suite d'une condamnation (« état de personne graciée »).

Par harcèlement sexuel, on entend :

- avoir un comportement offensant ou humiliant en fonction du sexe d'une personne;

-
- avoir comportement de nature sexuelle qui génère un milieu de travail intimidant, importun, hostile ou offensant;
 - avoir comportement de nature sexuelle qui donne à la victime des raisons de croire que son emploi ou la possibilité d'obtenir un poste dépend de conditions à caractère sexuel.

Responsabilités et attentes

Les Éditions du Blé doivent :

- fournir à tou.te.s les employé.e.s un milieu de travail sans harcèlement.

Le président ou la présidente des Éditions du Blé doit (president@editionduble.ca) :

- veiller à ce que la présente politique soit appliquée en temps opportun et de manière cohérente et confidentielle;
- vérifier si les allégations de harcèlement peuvent être prouvées ou non;
- détermine quelles sont les mesures correctives à imposer lorsqu'on a pu prouver qu'il y a eu harcèlement.

Le vice-président ou la vice-présidente des Éditions du Blé doit (vicepresident@editionsduble.ca) :

- administrer la présente politique;
- passer en revue la politique chaque année, ou au besoin;
- modifier la politique de manière à ce qu'elle réponde aux besoins de l'organisation.

Le directeur ou la directrice doit (direction@editionsduble.ca) :

- favoriser un milieu de travail sans harcèlement et donner l'exemple en ayant un comportement convenable au travail;
- expliquer le processus d'enquête et de règlement des plaintes déposées par les employé.e.s;
- s'occuper des cas de harcèlement dès qu'il ou elle en a connaissance, qu'une plainte soit déposée ou non;
- faire ce qu'il faut durant une enquête sur un cas de harcèlement, y compris faire le nécessaire pour éviter que les personnes concernées par la plainte aient à se rencontrer, si la situation l'exige;
- veiller à ce que les cas de harcèlement soient traités avec tact et de manière confidentielle.

Les employé.e.s doivent :

- respecter leurs collègues au travail;
- signaler les cas de harcèlement au président ou à la présidente des Éditions du Blé au vice-président ou à la vice-présidente des Éditions du Blé;
- collaborer à l'enquête menée dans un cas de harcèlement et veiller à ce que le processus d'enquête demeure confidentiel.

Les employé.e.s peuvent s'attendre :

- à être respecté.e.s au travail;
- à ce que les cas de harcèlement signalés soient traités rapidement, de manière confidentielle et efficace;
- à avoir droit à un processus équitable et au respect de la confidentialité pendant une enquête sur un cas de harcèlement;
- à ne pas subir de représailles pour avoir signalé un cas de harcèlement ou collaboré à une enquête sur un cas de harcèlement.

Procédures à suivre pour traiter une plainte de harcèlement

Dépôt d'une plainte

Un.e employé peut porter plainte pour harcèlement auprès du vice-président ou de la vice-présidente des Éditions du Blé (vicepresident@editionsduble.ca). Cette plainte peut être verbale ou écrite. Si la plainte est verbale, le vice-président ou la vice-présidente des Éditions du Blé notera les renseignements détaillés fournis par l'employé.e.

Si le vice-président ou la vice-présidente est l'objet de la plainte, l'employé.e peut s'adresser au président ou à la présidente des Éditions du Blé : president@editionsduble.ca; qui suivra les étapes suivantes destinées à la vice-présidente ou au vice-président.

L'employé.e doit se préparer à fournir des renseignements détaillés comme une description de ce qui s'est passé; la date et l'heure; le lieu; la fréquence des incidents et le nom de toute personne présente (s'il y en avait).

L'employé.e doit déposer sa plainte dès que possible, sans dépasser un an à partir de la date du dernier incident qu'il a perçu comme étant du harcèlement, à moins d'avoir été empêché de le faire.

Le vice-président ou la vice-présidente des Éditions du Blé avisera par écrit la personne identifiée par le plaignant qu'une plainte a été déposée contre elle. La lettre devra donner des détails sur les allégations dont cette personne fait l'objet.

Tout sera fait pour régler les plaintes de harcèlement dans un délai de 90 jours. S'il est impossible de respecter ce délai, le président ou la présidente des Éditions du Blé expliquera aux deux parties les raisons du retard.

Si l'une ou l'autre des parties en cause estime que la plainte n'est pas traitée de manière conforme à la présente politique, elle devrait communiquer avec le président ou la présidente des Éditions du Blé.

Médiation

Chaque fois que la situation l'exige et le permet, on proposera aux parties en cause d'utiliser la médiation pour régler la plainte avant de commencer l'enquête.

La médiation est un processus volontaire et confidentiel. Elle vise à aider les parties s'entendre sur une solution possible au cas dénoncé dans la plainte. Le médiateur ou la médiatrice sera une personne neutre, qui obtiendra l'approbation des deux parties. Le médiateur ou la médiatrice ne participera pas à l'enquête sur la plainte. Pendant les séances de médiation, chaque partie en cause aura le droit de se faire accompagner et aider par une personne de son choix.

Enquête

Si la situation ne permet pas d'avoir recours à la médiation ou si la médiation ne réussit pas à régler la plainte, une enquête sera enclenchée. Chaque enquête sera menée par une personne possédant la formation et l'expérience nécessaires. Dans certains cas, on confiera l'enquête à un expert-conseil de l'extérieur.

L'enquêteur interrogera le plaignant, la personne visée par la plainte et chacun des témoins identifiés. Toutes les personnes rencontrées auront le droit de revoir leur déclaration, rédigée d'après les notes de l'enquêteur, pour vérifier si elle est exacte.

L'enquêteur préparera un rapport qui fournira :

- la description des allégations;
- la réponse de la personne visée par la plainte;
- un résumé des révélations des témoins (s'il y a lieu);
- la conclusion qui ressort de l'enquête, à savoir s'il y a eu ou non harcèlement, selon toute probabilité.

Le rapport sera remis au président ou à la présidente des Éditions du Blé. Les deux parties en cause en recevront une copie.

Plainte jugée fondée

Si l'employé.e a pu prouver que sa plainte était fondée, le président ou la présidente des Éditions du Blé décidera des mesures à prendre.

Pour réparer les torts causés à l'employé.e victime du harcèlement, on pourrait lui accorder, par exemple : des excuses verbales ou écrites; un remboursement du salaire perdu; une indemnisation pour la perte d'avantages liés à l'emploi, comme les congés de maladie; et une indemnisation pour préjudice moral. L'employé.e trouvé.e coupable de harcèlement pourrait se voir imposer les mesures correctives suivantes : une réprimande, une suspension; une mutation, une rétrogradation ou un congédiement.

Les deux parties à la plainte seront avisées, par écrit, des décisions prises.

Autres recours

Un.e employé.e qui n'est pas satisfait.e des décisions prises à la suite du processus de plainte pour harcèlement peut déposer une plainte de discrimination auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra>).

Confidentialité et protection des renseignements personnels

Toutes les parties à une plainte pour harcèlement sont tenues de respecter la confidentialité de l'information relative aux autres parties en cause et de ne parler de la plainte qu'aux personnes qui ont besoin d'être mises au courant.

Les Éditions du Blé et toutes les personnes ayant participé au processus de règlement de la plainte pour harcèlement respecteront les exigences de la loi de protection de la vie privée C.P.L.M. c. P125 de la législation manitobaine dans le but de protéger les renseignements personnels.

Revue

Les Éditions du Blé passeront en revue la politique et les procédures chaque année, ou chaque fois qu'il le faudra, et les modifiera de manière à ce qu'elles répondent aux besoins de tou.te.s les employé.e.s.

Demandes de renseignements

Toute demande de renseignements sur la politique et les procédures peut être adressée à au vice président ou la vice présidente des Éditions du Blé par courrier ou courriel à :

Monsieur le vice président ou Madame la vice présidente

Les Éditions du Blé

340, boulevard Provencher

Saint-Boniface (Manitoba)

R2H 0G7

vicepresident@editionsduble.ca

Fait à Saint-Boniface le 19 mai 2019

Cette politique est proposée par le vice-président Christian Violy lors de la réunion du conseil d'administration des Éditions du Blé du 21 mai 2019; appuyée de Marc-François Tremblay, trésorier. Tou.te.s en faveur. Adoptée.