

ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'URGENCE



Politique du Conseil d'administration	Politique de lutte contre le harcèlement
Nombre de pages	5
Date d'approbation	26 janvier 2021
Dates d'approbation antérieures	

Politique et procédures de l'ANIIU contre le harcèlement

Énoncé de politique

L'ANIIU s'engage à favoriser un lieu de travail sans harcèlement, où tout le personnel et les bénévoles sont traités avec respect et dignité.

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège le personnel et les bénévoles 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 familiale, la déficience ou l'état de personne graciée.

Le harcèlement n'est pas toléré chez l'ANIIU. Le personnel et les bénévoles qui se rendent coupables de harcèlement envers une autre personne peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires. Il s'agit notamment de tout membre du personnel, ou bénévole qui : nuit à la résolution d'une plainte pour harcèlement ; exerce des représailles à l'encontre d'une personne ayant déposé une plainte pour harcèlement ; ou dépose une plainte pour harcèlement non fondée dans le but de nuire.

Application

Cette politique s'applique à tout le personnel et tous les bénévoles actuels de l'ANIIU, y compris le personnel et les bénévoles à temps plein et à temps partiel, occasionnels, contractuels, permanents et temporaires. Cette politique s'applique également aux candidats à un emploi.

Cette politique s'applique à tout comportement lié d'une manière ou d'une autre au travail, y compris lors de réunions hors site, de formations et de voyages d'affaires.

ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'URGENCE

Définitions

Le harcèlement c'est :

- offenser ou humilier quelqu'un physiquement ou verbalement ;
- menacer ou intimider quelqu'un ; ou
- faire des plaisanteries ou des commentaires malveillants sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le handicap ou l'état de grâce d'une personne.

Le harcèlement sexuel c'est :

- o un comportement offensant ou humiliant qui est lié au sexe d'une personne ;
- o un comportement de nature sexuelle qui crée un environnement de travail intimidant, indésirable, hostile ou offensant ; ou
- o un comportement de nature sexuelle qui pourrait raisonnablement être considéré comme mettant des conditions sexuelles à l'emploi d'une personne ou à ses possibilités d'emploi.

Responsabilités et attentes

L'ANIU est responsable de :

- fournir à tout le personnel et aux bénévoles un lieu de travail exempt de harcèlement.

Le président ou la présidente de l'ANIU est responsable de :

- veiller à ce que cette politique soit appliquée de façon cohérente et confidentielle, dans les meilleurs délais ;
- déterminer si les allégations de harcèlement sont fondées ou non ; et
- déterminer les mesures correctives appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement est fondée.

Le vice-président ou la vice-présidente de l'ANIU est responsable de :

- l'administration de cette politique ;
- revoir la présente politique chaque année ou au besoin ; et
- apporter les ajustements nécessaires pour s'assurer que cette politique répond aux besoins de l'organisme.

Les membres du Conseil d'administration de l'ANIU sont responsables de :

- favoriser un environnement de travail sans harcèlement et donner l'exemple d'un comportement approprié en milieu de travail ;

ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'URGENCE

- communiquer le processus d'enquête et de résolution des plaintes de harcèlement déposées par le personnel ou les bénévoles ;
- traiter les situations de harcèlement dès qu'elles sont connues, qu'une plainte pour harcèlement ait été déposée ou non ;
- prendre les mesures appropriées au cours d'une enquête sur une situation de harcèlement, y compris, séparer les parties à la plainte de harcèlement, le cas échéant ; et
- s'assurer que les situations de harcèlement sont traitées de manière sensible et confidentielle

Le personnel et les bénévoles sont responsables de :

- le respect d'autrui sur le lieu de travail
- signaler tout harcèlement au président ou au vice-président de l'ANIU ;
- coopérer à une enquête sur le harcèlement et respecter la confidentialité liée au processus d'enquête ;

Le personnel et les bénévoles peuvent s'attendre :

- à être traités avec respect au travail ;
- que les cas de harcèlement signalés seront traités de façon rapide, confidentielle et efficace ;
- d'avoir droit à une procédure équitable et au respect de la confidentialité au cours d'une enquête sur le harcèlement ; et
- d'être protégés contre les représailles pour avoir signalé un cas de harcèlement ou avoir coopéré à une enquête sur le harcèlement.

Procédures de traitement d'une plainte pour harcèlement

Déposer une plainte

Un membre du personnel peut déposer une plainte pour harcèlement en communiquant avec le président ou la présidente ou le vice-président ou la vice-présidente de l'ANIU. La plainte peut être verbale ou écrite. Si la plainte est déposée verbalement, le président ou la présidente ou le vice-président ou la vice-présidente de l'ANIU inscrira les détails fournis par le membre du personnel.

Le membre du personnel doit être prêt à fournir des détails tels que quand et où cela s'est passé, à quelle fréquence et qui d'autre était présent (le cas échéant).

Les plaintes doivent être déposées dès que possible, mais au plus tard dans l'année qui suit le dernier incident de harcèlement perçu, à moins que des circonstances n'empêchent le membre du personnel de le faire.

ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'URGENCE

Le président ou la présidente ou le vice-président ou la vice-présidente de l'ANIUI informera par écrit la personne visée qu'une plainte pour harcèlement a été déposée. La lettre fournira également des détails sur les allégations qui ont été faites contre elle.

Tous les efforts seront faits pour résoudre les plaintes de harcèlement dans un délai de 30 jours. Si cela n'est pas possible, le président ou la présidente ou le vice-président ou la vice-présidente de l'ANIUI informera les deux parties des raisons pour lesquelles le respect du délai n'est pas possible.

Si l'une des parties à une plainte pour harcèlement estime que la plainte n'est pas traitée conformément à cette politique, elle doit contacter le président ou la présidente de l'ANIUI.

Médiation

Dans la mesure où cela est approprié et possible, les parties à la plainte pour harcèlement se verront offrir une médiation avant de procéder à une enquête sur le harcèlement.

La médiation est volontaire et confidentielle. Elle vise à aider les parties à parvenir à une résolution mutuellement acceptable concernant la plainte pour harcèlement.

Le médiateur sera une personne neutre, acceptée par les deux parties. Le médiateur ne sera pas amené à enquêter sur la plainte.

Chaque partie à la plainte a le droit d'être accompagnée et assistée pendant les séances de médiation par une personne de son choix.

Enquête

Si la médiation ne convient pas à la situation ou ne permet pas de résoudre le problème, une enquête sur le harcèlement sera menée. Toutes les enquêtes seront menées par une personne ayant la formation et l'expérience nécessaires. Dans certains cas, un consultant indépendant peut être engagé à cette fin.

L'enquêteur interrogera la personne qui a déposé la plainte, la personne contre laquelle la plainte a été déposée et tous les témoins qui ont été identifiés. Toutes les personnes interrogées auront le droit de revoir leur déclaration, telle qu'enregistrée par l'enquêteur, afin de s'assurer de son exactitude.

L'enquêteur préparera un rapport qui inclura notamment :

- une description des allégations ;
- la réaction de la personne contre laquelle la plainte a été déposée ;
- un résumé des informations obtenues des témoins (le cas échéant) ; et
- une décision sur la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, il y a eu harcèlement.

ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'URGENCE

Ce rapport sera soumis au président ou à la présidente de l'ANIIU. Les deux parties à la plainte en recevront une copie.

Plainte fondée

Si une plainte pour harcèlement est fondée, le président ou la présidente ou le vice-président ou la vice-présidente de l'ANIIU décideront des mesures à prendre.

Les recours du membre du personnel ou du bénévole qui a été harcelé peuvent comprendre : des excuses orales ou écrites, une indemnité pour la perte de salaire, une indemnité pour toute perte d'avantages sociaux comme les congés de maladie, et une indemnité pour le préjudice moral.

Les mesures correctives pour le membre du personnel ou bénévole reconnu coupable de harcèlement peuvent comprendre : une réprimande, une suspension, une mutation, une rétrogradation et un congédiement.

Les deux parties à la plainte seront informées de la décision par écrit.

Autres recours

Un membre du personnel qui n'est pas satisfait du résultat de la procédure de plainte pour harcèlement peut déposer une plainte pour discrimination auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

Vie privée et confidentialité

Toutes les parties à une plainte pour harcèlement sont tenues de respecter la vie privée et la confidentialité de toutes les autres parties concernées et de limiter la discussion d'une plainte pour harcèlement aux personnes qui doivent en être informées.

L'ANIIU et toutes les personnes impliquées dans le processus de plainte pour harcèlement se conformeront à toutes les exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE), le cas échéant, pour assurer la protection des renseignements personnels.

Révision

L'ANIIU examinera cette politique et ces procédures sur une base annuelle, ou selon les besoins, et effectuera les modifications nécessaires pour s'assurer qu'elles satisfont aux besoins de tous les employés.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements concernant cette politique et les procédures relatives peuvent être adressées au président ou à la présidente ou au vice-président ou à la vice-présidente de l'ANIIU.