

# ASSOCIATION NATIONALE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'URGENCE



Politique du Conseil d'administration	Respect en milieu de travail
Nombre de pages	5
Date d'approbation	Novembre 2022
Dates d'approbation antérieures	Janvier 2021

## Énoncé de politique

1. L'ANIU s'engage à favoriser un lieu de travail sans harcèlement, où tout le personnel, les bénévoles et les membres sont traités avec respect et dignité.
2. La Loi canadienne sur les droits de la personne protège tous 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.
3. Le harcèlement n'est pas toléré.
4. Le personnel, les bénévoles et les membres 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 :
  - a. nuit à la résolution d'une plainte pour harcèlement ;
  - b. exerce des représailles à l'encontre d'une personne ayant déposé une plainte pour harcèlement ;
  - c. dépose une plainte pour harcèlement non fondée dans le but de nuire.

## Application

Cette politique s'applique à :

1. tout le personnel et tous les bénévoles et tous les membres actuels de l'ANIU, y compris le personnel, les bénévoles et les membres à temps plein et à temps partiel, occasionnels, contractuels, permanents et temporaires.
2. 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 NATIONALE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'URGENCE

## Définitions

Le harcèlement c'est :

- offenser ou humilier quelqu'un physiquement ou verbalement ; ou
- 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 :

- un comportement offensant ou humiliant qui est lié au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre d'une personne ; ou
- un comportement de nature sexuelle qui crée un environnement intimidant, indésirable, hostile ou offensant ; ou
- 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'ANIIU est responsable de :

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

**La présidence** de l'ANIIU 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.

**La présidence élue** de l'ANIIU 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 des employés, des bénévoles et des membres.

**Le Conseil d'administration** de l'ANIIU est responsable de :

- favoriser un environnement de travail sans harcèlement et donner l'exemple d'un comportement approprié en milieu de travail ;
- communiquer le processus d'enquête et de résolution des plaintes de harcèlement.

# ASSOCIATION NATIONALE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'URGENCE

**Le personnel, les bénévoles et les membres** sont responsables de :

- le respect d'autrui
- signaler tout harcèlement à la présidence (ou son délégué) ;
- coopérer à une enquête sur le harcèlement et respecter la confidentialité liée au processus d'enquête.

**Le personnel, les bénévoles et les membres** peuvent s'attendre :

- à être traités avec respect ;
- à ce 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.

## **Procédure de traitement d'une plainte pour harcèlement**

**Déposer une plainte :**

- un membre du personnel peut déposer une plainte pour harcèlement en communiquant avec la présidence (ou son délégué en cas d'absence) ;
- la plainte peut être déposée verbalement ou par écrit ;
- si la plainte est déposée verbalement, la présidence inscrira les détails fournis. L'individu doit être prêt à fournir des détails relatifs à l'événement, à sa date, à son lieu, à sa fréquence et aux autres personnes qui ont pu être présentes ;
- 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 l'individu de le faire.
- la présidence ou son délégué 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 l'individu.
- tous les efforts seront faits pour résoudre les plaintes de harcèlement dans un délai de 30 jours. Si cela n'est pas possible, la présidence informera les deux parties des raisons pour lesquelles le respect du délai n'est pas possible.

## **Médiation**

- Dans la mesure où cela est approprié et possible, les parties se verront proposer une médiation avant de procéder à une enquête.
- 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.

# ASSOCIATION NATIONALE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'URGENCE

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

## Enquête

- Si la médiation ne convient pas à la situation ou ne permet pas de résoudre le problème, une enquête 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 embauché 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.

## Plainte fondée

- Si une plainte pour harcèlement est fondée, le président ou la présidente ou le vice-président ou la vice-présidente de l'ANIUI 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, sans s'y limiter :
  - une réprimande
  - une suspension
  - congédiement
  - la radiation de l'adhésion à l'ANIUI

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

## Autres recours

- Toute partie qui n'est pas satisfaite du résultat 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'ANIU 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).