

## **POLITIQUE M4**

### **ACEP – Prévention du harcèlement**

#### **Objectif**

1. La Politique sur la prévention du harcèlement vise à encourager des relations saines et en toute sécurité entre membres de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) lors de leur participation aux travaux de l'ACEP ou de leur présence aux activités de l'ACEP.
2. Elle s'applique aux membres de l'ACEP dans leurs interactions avec d'autres membres de l'ACEP.

#### **Pouvoirs**

3. La Politique sur la prévention du harcèlement est établie en vertu du préambule, des paragraphes 6.6 et 29.9 et de l'Article 20 des Statuts de l'ACEP, et de son Règlement n° 5.
4. La Politique sur la prévention du harcèlement doit être lue en parallèle avec la Politique sur l'équité et l'inclusion de l'ACEP.
5. Une copie du compte rendu de la décision d'établir la présente politique se trouve à l'annexe A.
6. Le terme « harcèlement » est défini à l'annexe B.
7. La déclaration de principes de l'ACEP sur le harcèlement est énoncée à l'annexe C.

#### **Responsabilités**

8. L'ACEP :
  - a) examine périodiquement les Statuts et Règlements, les politiques et les pratiques de l'organisation afin de renforcer les mesures destinées à la prévention du harcèlement;
  - b) prend des mesures pour offrir ou donner un appui à la formation des membres sur la prévention du harcèlement et les enjeux connexes que sont l'inclusion, l'équité et la lutte contre la discrimination;
  - c) offre encadrement et soutien aux comités et sections locales afin de garantir que les réunions et les activités se déroulent dans un climat de respect et que les membres puissent exprimer sans crainte leurs opinions.

9. Les agents de l'ACEP élus et nommés doivent :

- a) s'abstenir de tout comportement constituant du harcèlement au sens de l'annexe B;
- b) encourager, dans les cas indiqués, la résolution informelle et/ou la médiation des différends;
- c) informer les membres sur leurs droits et obligations aux termes de la politique et sur les textes qui en autorisent l'adoption;
- d) appuyer les mesures visant à éliminer le harcèlement au sein de l'ACEP;
- e) suivre une formation conforme aux valeurs de la présente politique et aider l'ACEP à atteindre les objectifs de cette politique;
- f) veiller à ce que des copies de la déclaration de principes de l'ACEP sur le harcèlement soient distribuées et à ce que la déclaration soit lue à voix haute au début de toutes les réunions et activités (voir l'annexe C);
- g) se porter volontaires, au besoin, pour être la personne-ressource anti-harcèlement lors d'une réunion ou d'une activité.

10. Le membre de l'ACEP doit :

- a) s'abstenir de tout comportement constituant du harcèlement au sens de l'annexe B;
- b) appuyer les mesures visant à éliminer le harcèlement au sein de l'ACEP.

### **Échéancier**

11. L'ACEP prendra sans délai les mesures de mise en œuvre des alinéas 8a), 8b) et 8c).

### **Examen**

12. La Politique sur la prévention du harcèlement sera révisée tous les trois (3) ans. La révision doit avoir lieu au cours de la première année du mandat d'un nouveau Conseil exécutif national.

13. Exceptionnellement, la politique sera révisée en janvier 2020 pour tenir compte des modifications apportées aux règlements d'application du *Code canadien du travail*.

### **Date d'entrée en vigueur**

14. Le 12 février 2019

## POLITIQUE M4 : PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

### ANNEXE B

**Harcèlement** : Comportement inopportun et offensant d'un membre envers un autre membre en milieu de travail, y compris pendant un événement ou à un autre endroit lié à l'ACEP, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Le harcèlement comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c'est-à-dire 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, l'incapacité et l'état de personne graciée). Le harcèlement est normalement défini comme une série d'incidents, mais il peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur la personne.

# POLITIQUE M4 : PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

## ANNEXE C

### DÉCLARATION DE PRINCIPES DE L'ACEP SUR LE HARCÈLEMENT

La présente déclaration doit être lue à voix haute lors de toutes les activités et réunions de l'ACEP, et distribuée lors des réunions pour lesquelles on rédige un procès-verbal.

Ce qui fait la force de notre Association, c'est le fait que des collègues collaborent pour améliorer leurs conditions de travail et préserver les droits que nos membres ont acquis grâce à nous. À cet égard, le respect mutuel est essentiel à notre réussite.

Lors des activités de l'ACEP et en milieu de travail, les membres de l'Association ont le droit d'être à l'abri de la discrimination et du harcèlement fondés sur l'âge, le sexe, l'origine nationale ou ethnique, la race, la religion, les antécédents criminels, l'invalidité, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, la langue, la classe ou les opinions politiques. Les membres ont également le droit d'être à l'abri de tout harcèlement personnel.

Si vous êtes victime de harcèlement lors de la présente activité, contactez la personne-ressource anti-harcèlement dont le nom a été mentionné pour discuter de la situation et des réponses possibles. Nous encourageons toujours une résolution rapide et informelle, et aidons nos membres à se parler directement afin de résoudre les problèmes. Si cette approche ne fonctionne pas ou n'est pas envisageable, l'Association agira rapidement et fera tout ce qu'il faut, tel que l'exigent la loi et les Statuts et Règlements de l'ACEP.

Le harcèlement sous toutes ses formes va à l'encontre de notre raison d'être commune et affaiblit l'Association. En nous attaquant ensemble à cet enjeu important, faisons en sorte de nous traiter mutuellement avec dignité et respect.

[La personne lisant la déclaration nommera ensuite la personne-ressource anti-harcèlement (qui aura reçu la formation adéquate) et lui demandera de se présenter.]