



POLITIQUE DE L'AMVQ EN PRATIQUE DES PETITS ANIMAUX EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

L'Association des médecins vétérinaire du Québec (AMVQ) en pratique des petits animaux s'engage à créer, et à préserver pour ses employés un milieu de travail sécuritaire, productif et sain, fondé sur le respect mutuel, exempt de harcèlement psychologique. Il s'agit toutefois d'une obligation de moyens et non de résultats.

Dans cette perspective, l'AMVQ n'approuve ni ne tolère aucun acte de violence, de harcèlement ou d'intimidation. Notre politique de lutte contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail n'a pas pour but d'empêcher la liberté d'expression ni de nuire aux interactions quotidiennes. Par ailleurs, les conflits et les malentendus ne constituent pas, à proprement parler, des cas de harcèlement. Le harcèlement s'assimile plutôt à des conduites qui dépassent les limites normales auxquelles on peut s'attendre dans un milieu de travail et dans la société en général.

D'autre part, l'exercice normal des responsabilités de gestion ou de supervision, comprenant notamment l'assignation de tâches, l'imposition de mesures disciplinaires ou toute autre mesure qui n'est pas destinée à atteindre la dignité de la personne, ne peut être qualifié de harcèlement.

Il convient de rappeler que c'est la perception de la personne qui le reçoit qui détermine si le message potentiellement offensant est acceptable ou non, qu'il s'agisse d'une communication verbale, gestuelle, picturale ou autre qui pourrait être jugée inacceptable ou importune.

PORTÉE

La politique vise tout aussi bien les rapports entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques que les rapports entre collègues de travail, fournisseurs, sous-traitants, consultants, clients et visiteurs.

La politique s'applique à tous les incidents ayant un lien avec le travail, sur les lieux du travail ou en dehors du milieu habituel de travail, au cours et en dehors des heures normales de travail, ce qui peut inclure notamment les voyages d'affaires, les

conférences, les réunions, les réceptions et les activités sociales sanctionnées ou autorisées par l'entreprise incluant les communications par réseaux sociaux et courriels.

DÉFINITION

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé 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, 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.

Les critères pour définir le harcèlement, il faut démontrer la présence de :

Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

Le caractère répétitif

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

Milieu de travail rendu néfaste

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Une seule conduite peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé qui en est victime.

Le harcèlement peut revêtir plusieurs formes, telles que :

- Des abus verbaux ou physiques;
- Des blagues offensantes, des menaces ou déclarations dégradantes (à titre d'exemple, concernant le corps, la race ou les croyances d'un individu);
- Des contacts physiques non bienvenus;
- Des manifestations visuelles offensantes;
- Tout autre geste qui peut être raisonnablement perçu comme étant offensant ou dégradant.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les rôles et responsabilités des personnes ou groupes visés par la présente politique vont comme suit.

Le conseil d'administration :

- Assume la responsabilité de la politique;
- Prend un engagement à prévenir et à faire cesser le harcèlement psychologique sous toutes ses formes et donne les moyens d'agir;
- Désigne le directeur général, lequel relève du comité exécutif, comme étant responsable de l'application de la politique;
- Coordonne le comité éthique au besoin;
- Soutient le comité exécutif.

Le comité exécutif :

- Conscientise le directeur général quant à l'importance du respect de la politique;
- Conseille et forme le directeur général en matière de gestion et de harcèlement psychologique au travail et en matière disciplinaire;
- Soutient le directeur général;
- Décide des mesures à prendre pour éviter que des situations identifiées à risque repérées à l'AMVQ ne conduisent au harcèlement psychologique et exerce un suivi;
- Décide, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte, des mesures qui seront prises;
- Désigne la personne qui intervient comme médiateur ou enquêteur.

Le directeur général :

- Informe les employés sur la politique de l'AMVQ en matière de harcèlement psychologique;
- Conscientise les employés quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- Détecte les facteurs de risque, de préférence avec la collaboration des employés de l'AMVQ;
- Reçoit généralement les demandes d'intervention ou les plaintes au nom de l'AMVQ;
- Informe le président du Comité exécutif de tous facteurs de risque et/ou situations potentielles ou réelles ou plainte reçue;
- Peut intervenir, après échanges avec le président du Comité exécutif, de façon informelle pour régler des situations conflictuelles ou des situations à risque et consolide au besoin l'unité de travail;
- Peut diriger les employés vers des ressources spécialisées pour du soutien.

Les employés, clients, contractuels, fournisseurs et sous-traitants :

- Contribuent par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- Respectent les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail;
- Participent aux mécanismes de concertation mis en place par l'AMVQ pour prévenir le harcèlement psychologique.

PRÉVENTION

La prévention demeure le meilleur moyen de contrer le harcèlement. Tous les membres du personnel sont requis de traiter les autres avec courtoisie et considération et doivent s'abstenir de se livrer à toute forme de harcèlement.

Les employés sont tenus de se conformer à la présente politique et ils ne doivent pas accepter ou tolérer des comportements qui s'assimilent à du harcèlement.

PROCÉDURE POUR SIGNALER UNE PLAINTÉ

Un employé qui est directement touché par un incident de harcèlement ou témoin d'un tel incident doit impérativement le signaler.

Ce signalement doit être fait sans délai pour la sécurité et le mieux-être de tous les employés de l'AMVQ.

Lorsqu'un employé croit qu'il a été victime de harcèlement, il doit normalement aviser l'auteur, s'il est en mesure de le faire, du harcèlement que son comportement l'offense pour que celui-ci mette un terme au harcèlement.

L'employé est invité à communiquer sans tarder ou porter plainte au Directeur général ou, si ce dernier est en cause, au Président du comité exécutif ou au un autre membre de direction de l'entreprise en exposant les faits concrets au soutien de sa plainte. Si le supérieur immédiat est saisi d'une telle plainte, il doit immédiatement en aviser les membres du Comité exécutif de l'entreprise.

Une fois la plainte reçue, il y aura une enquête menée par la direction de l'entreprise afin de s'assurer du bien-fondé de la plainte et de faire cesser le harcèlement en milieu de travail, s'il y a lieu. L'entreprise se réserve le droit d'utiliser également à un expert externe, au besoin.

Toute plainte de harcèlement reçue est traitée avec diligence et discrétion dans le respect des droits des parties concernées.

DÉLAIS

Il est à noter que la plainte doit préférable être déposée le plus rapidement possible. Le recours en cas de harcèlement psychologique au travail, auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, doit être exercé dans un délai de deux ans après la dernière manifestation.

MESURES

À la réception d'une plainte, l'AMVQ effectue ou fait effectuer une enquête rigoureuse afin que le comité exécutif décide des mesures qui seront prises suite à une intervention.

Si l'AMVQ détermine qu'un employé a été impliqué dans un comportement violent, une conduite inacceptable, ou un harcèlement d'un autre employé, elle intervient immédiatement.

L'organisation s'assure, lorsque cela est possible, que l'enquête soit conclue dans les 90 jours suivant le dépôt de la plainte. La discrimination et le harcèlement ne pourront être ignorés, car le silence peut être interprété comme une acceptation.

Les mesures potentielles comprennent notamment la réconciliation des parties, des excuses pour le comportement offensant, le rejet de la plainte, des actions correctives prises à l'encontre d'une ou de plusieurs personnes fautives, dont notamment la possibilité de mesures disciplinaires (qui peuvent comprendre le congédiement) ainsi que la terminaison de la relation contractuelle pour un fournisseur, client et sous-traitant, en fonction des circonstances et de la gravité du cas.

Les employés ne seront pas rétrogradés, congédiés ou disciplinés, et ne se verront pas refuser une promotion, un avancement ou une possibilité d'emploi, pour avoir rejeté des avances sexuelles ou avoir déposé une plainte lorsqu'ils pensent sincèrement avoir été harcelés ou avoir fait l'objet de discrimination.

La présente politique interdit les représailles contre les personnes agissant de bonne foi et qui signalent des incidents de violence au travail ou qui agissent comme témoins. La direction prend toutes les mesures raisonnables et pratiques pour prévenir des représailles, des menaces de représailles ou d'autres actes de violence. Les représailles sont définies comme tout acte de revanche, qu'il soit direct ou indirect.

Toute personne qui dépose sciemment une plainte mensongère de violence ou de harcèlement, ou qui soumet de faux renseignements à l'appui d'une plainte, sera considérée comme ayant enfreint la politique de lutte contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail de l'AMVQ.

Confidentialité:

L'AMVQ s'assure qu'aucune information obtenue dans le cadre d'une enquête ne sera divulguée, à moins que la divulgation ne soit nécessaire aux fins d'enquête ou si l'application d'une loi l'exige.

Tenue de dossier :

L'AMVQ veille à la tenue de dossiers appropriés au sujet des plaintes et des enquêtes portant sur la violence, l'intimidation, la discrimination, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail, notamment :

- Un exemplaire de la plainte reçue ou des détails de l'incident;
- Un dossier de l'enquête, y compris les notes y afférentes;
- Un exemplaire du rapport d'enquête (s'il y en a);
- Un résumé des résultats de l'enquête communiqués à l'employé qui allègue avoir été victime de violence, de discrimination d'intimidation, de harcèlement ou de harcèlement sexuellement au travail et à l'auteur présumé de l'acte ou du comportement, si ce dernier est un employé de l'AMVQ; et
- Un exemplaire de toute mesure corrective prise en réponse à la plainte ou à l'incident de violence, d'intimidation, de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement sexuel au travail.