



## **POLITIQUE CONCERNANT LES MOYENS DE CONTRE LE HARCÈLEMENT RACIAL**

<b>Adoption :</b>  Résolution XXIV du Conseil provisoire de la CSDM du 3 juin 1998	<b>Modification :</b>
--	-----------------------

### **INTRODUCTION**

Toute personne a le droit de vivre et de travailler dans un environnement d'où sont exemptes les remarques ou les actions dégradantes fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique et la citoyenneté.

La CSDM soucieuse d'encourager toutes les personnes à son emploi à adopter une attitude de respect envers la dignité, les droits et les libertés des individus, s'engage par la présente politique, à combattre toutes les formes de discrimination raciale et encourage, par une procédure de recours, toute personne victime de harcèlement à dénoncer ce fait.

Cette possibilité de recours n'empêche pas une personne de s'adresser aux instances supérieures de la CSDM comme le Conseil des commissaires ou aux institutions habilitées par la loi à protéger ses droits si elle estimait que ceux-ci ne l'étaient pas de manière satisfaisante par le mécanisme interne.

La présente politique et le mécanisme de recours s'y rattachant s'inscrivent dans la démarche de recherche d'égalité des chances à la CSDM. Elle constitue à la fois, un moyen de prévention contre le harcèlement racial et un outil de gestion pour les situations problématiques.

### **1- OBJECTIF GÉNÉRAL**

Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement racial et favoriser le respect et la dignité de la personne ainsi que l'exercice de ses droits et libertés dans son milieu de travail.

#### **1.1 Objectifs spécifiques**

- Assurer au personnel de la CSDM une protection contre le harcèlement racial.

- Permettre à tout membre du personnel de la CSDM, d'exercer un recours lorsqu'il considère être victime de harcèlement racial.

## 2- DÉFINITIONS

Le harcèlement racial se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes, des écrits ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la race. Le harcèlement racial peut, soit perturber l'environnement de travail, soit se répercuter sur l'état de santé, la qualité ou le rendement au travail ou encore, nuire aux chances d'avancement dans la fonction ou constituer un risque pour l'emploi, en somme compromettre un droit découlant des conventions ou des ententes en vigueur.

Dans ce sens, le harcèlement racial constitue une forme de discrimination basée sur la race; c'est un acte illégal, contraire aux dispositions des articles 10 et 10.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

## 3- CARACTÉRISTIQUES DU HARCÈLEMENT RACIAL

Le harcèlement est un comportement indésirable pour la personne le subissant, qu'un désaccord soit exprimé ou non. Si le comportement de harcèlement tend à se perpétuer, à devenir répétitif, il aggrave les effets nocifs pour cette dernière. Un événement unique grave peut constituer un acte de harcèlement racial.

Les pratiques de harcèlement racial peuvent se manifester par des comportements (gestes, écrits, paroles, pratiques, symboles) ouverts ou subtils et fondés sur la race. Les exemples les plus communs étant les insultes verbales, les blagues, les gestes physiques et les symboles de communication non verbale.

## 4- CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à toutes les personnes à l'emploi de la CSDM.

Elle concerne les relations entre gestionnaires et les membres de leur personnel, entre collègues de travail ainsi qu'entre les personnes à l'emploi de la CSDM et les personnes de l'extérieur dans le cadre du travail.

## 5- PRINCIPES

- 5.1 La CSDM a le devoir et l'obligation de protéger le droit de toute personne à un milieu de travail exempt de harcèlement racial.
- 5.2 La CSDM reconnaît que, en cas de harcèlement racial, des mesures efficaces doivent être prises afin de le faire cesser.

- 5.3 La CSDM reconnaît que toute personne victime de harcèlement racial a le droit d'être protégée par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.

## **6- MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE**

- 6.1 La CSDM sensibilisera tous les gestionnaires et tout le personnel à la notion de harcèlement racial. Elle les informera de sa position à ce sujet, en diffusant la politique et en publiant des articles dans les différentes publications internes.
- 6.2 La CSDM formera le personnel par l'organisation de sessions de perfectionnement à l'intention des gestionnaires et du personnel à son emploi.
- 6.3 La CSDM établira un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des victimes de harcèlement racial.

## **7- MÉCANISME**

La CSDM offre à la personne concernée, l'opportunité de porter une plainte formelle en s'adressant à un Comité de recours formé:

- du directeur général adjoint aux services administratifs. Cette personne assume la présidence et elle a une voix prépondérante;
- de la directrice ou du directeur du Service des ressources humaines;
- de la personne dirigeant l'unité administrative d'où provient la plainte;
- d'une personne représentant le syndicat ou l'association de la personne plaignante.

Tous les membres du Comité de recours auront reçu une formation spéciale sur la Charte des droits et libertés de la personne et sur toutes les questions reliées au phénomène du harcèlement racial.

La CSDM offre une assurance: toute personne peut être assurée que sa plainte pour harcèlement sera étudiée promptement et équitablement. Elle sera protégée au travail contre toutes représailles qui pourrait être exercée à la suite du dépôt d'une telle plainte.

## 8- MESURES CORRECTIVES

Les sanctions possibles à l'égard de la personne contrevenante peuvent conduire jusqu'au renvoi.

## 9- PROCÉDURE DE RECOURS

Toute personne, qui considère être victime de harcèlement, est invitée à entreprendre la démarche prévue ci-après pour mettre fin à cette situation. Le cheminement proposé est gradué; chaque étape permet une action plus poussée si l'étape précédente n'a pas donné les résultats escomptés.

### 9.1 Responsabilités de la personne plaignante:

- 9.1.1 elle peut, si elle le croit opportun, faire part verbalement à la personne qu'elle juge être à l'origine de son problème que son comportement ou ses remarques sont inacceptables.
- 9.1.2 elle peut, si elle le croit opportun, faire part de son problème à la personne en autorité immédiate.
- 9.1.3 elle dresse un dossier si le comportement persiste. Elle prend note des incidents, de leur date, de la nature des offenses et des témoins, le cas échéant. Elle ajoute au dossier tout autre document pertinent.
- 9.1.4 si ce n'est pas déjà fait, elle contacte la personne responsable de l'étude des plaintes de harcèlement racial (le directeur du Service des ressources humaines) pour lui faire part de sa plainte.

### 9.2 Responsabilités du directeur du Service des ressources humaines:

- 9.2.1 après réception de la plainte, il fait immédiatement enquête avec les moyens jugés appropriés, conseille la personne harcelée et, avec son accord, peut intervenir auprès de la personne qui est soupçonnée de harcèlement et auprès de la personne en autorité hiérarchique sur celle-ci, si nécessaire. Si des témoins sont identifiés, la personne responsable de l'étude des plaintes peut les convoquer et noter leurs déclarations de manière à corroborer ou à réfuter les allégations faites. Elle s'engage à traiter chaque situation avec discrétion, dans la plus stricte confidentialité. Elle décide si une aide technique ou psychologique doit être offerte à la personne plaignante.
- 9.2.2 il dresse un dossier complet de tous les faits entourant chaque plainte, en y joignant tout document les appuyant.

- 9.2.3 il rappelle à la personne plaignante que des allégations de harcèlement racial constituent des accusations sérieuses dont l'élucidation complète pourrait avoir des conséquences sérieuses pour la personne responsable.
- 9.2.4 il informe la personne mise en cause de ce qui est allégué contre elle et lui fait savoir qu'une enquête s'ensuivra. La personne responsable de l'étude des plaintes veille à ce que la personne mise en cause ait une occasion égale à celle de la personne plaignante de se faire entendre ainsi que ses témoins.
- 9.2.5 il présente le dossier et les recommandations qu'elle propose au comité de recours en matière de harcèlement racial.
- 9.3 Responsabilités du comité de recours:
- 9.3.1 il détermine s'il existe des preuves suffisantes pour justifier l'application de mesures correctives.
- 9.3.2 quand les allégations sont jugées fondées:
- il avise les parties concernées de la décision;
  - il établit une marche à suivre pour que cessent les comportements reprochés;
  - il recommande des compensations s'il est démontré que la personne plaignante a subi des dommages à sa carrière, à sa santé, ou a essuyé des pertes matérielles;
  - il demande à la personne responsable du harcèlement de s'engager, par écrit, à éviter le même type de conduite à l'avenir. La plainte et la décision figureront à son dossier;
  - il procède à des vérifications ultérieures pour s'assurer que le harcèlement a cessé et que la personne plaignante n'a pas été pénalisée à cause de sa plainte.
- 9.3.3 quand les allégations sont jugées non fondées:
- il explique aux parties concernées les motifs de la décision;
  - s'il est démontré que la plainte a été faite de manière frivole ou vexatoire, il fait des remarques à cet effet à la personne plaignante, lesquelles seront introduites dans son dossier. Le comité pourrait

recommander d'appliquer une sanction. Autrement, la personne plaignante n'a pas de note à son dossier.

- 9.3.4 il ferme le dossier rapidement si la plainte est jugée non fondée. Il ferme le dossier seulement quand le problème est totalement réglé, si la plainte est fondée.

Dans les deux cas, il s'assure que la confidentialité est maintenue.