

Politique sur le harcèlement

Préambule

L'Institut est décidé à procurer un environnement de travail collégial dans lequel toutes les personnes seront traitées avec respect et dignité. Toute personne a le droit de travailler dans une ambiance professionnelle qui favorise l'égalité des chances et d'où sont proscrits les actes discriminatoires.

1. Date d'entrée en vigueur

Cette politique entrera en vigueur à compter du 11 août 2007

2. Objectif de cette politique

Entretenir un milieu de travail libre de harcèlement et aviser tous les employés et les membres de l'Institut que le harcèlement au sein de ce dernier est en violation directe de la politique de l'Institut et/ou de la loi.

3. Définitions

Le harcèlement consiste en toute action gênante ou indésirable émanant d'une (de) personne(s) quelconque(s) et se produisant en un lieu en rapport avec l'Institut (tel qu'un bureau de l'Institut, d'autres lieux de travail, des voyages d'affaires, des repas ou des fonctions sociales) et qui humilie, insulte, rabaisse, embarrasse ou avilit. L'action peut être verbale ou physique, isolée ou répétitive.

Dans ce contexte, les adjectifs **gênant** ou **indésirable** qualifient toute action dont la personne sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'elle n'est pas souhaitée par la victime du harcèlement. Les tribunaux ont établi le caractère raisonnable à partir du point de vue de la victime. Autrement dit, un comportement gênant ou indésirable est considéré comme harcèlement sur la base de ce qu'une personne raisonnable considérerait comme étant un harcèlement.

4. Exigences de cette politique

En tant que syndicat et employeur, l'Institut procurera et entretiendra un environnement libre de harcèlement pour tous ses employés et ses membres dans toutes les activités en rapport avec l'Institut. L'Institut ne tolérera aucune discrimination ou harcèlement fondés sur la race, la croyance, la couleur de la peau, le lieu d'origine, le sexe, l'âge, la famille ou

la situation de famille, l'orientation sexuelle, la religion, les déficiences physiques ou mentales, l'abus d'autorité ou sur tous motifs de distinction illicite tels que définis par la Charte canadienne des droits et les législations fédérales et provinciales.

Le harcèlement provoqué par un employé ou un membre de l'Institut peut être considéré comme matière sujette à des sanctions disciplinaires.

Chaque employé et chaque membre auront la responsabilité d'adhérer à cette politique et d'y conformer leur comportement. Tout employé ou tout membre témoin d'une forme quelconque de harcèlement se produisant au cours d'activités liées à l'Institut doit prendre les mesures appropriées pour y mettre fin. L'Institut encourage la dénonciation de tous les incidents de harcèlement quel qu'en soit le fauteur.

Les plaintes seront déposées conformément à la politique de règlement des différends de l'Institut. Toutes les plaintes et les enquêtes entamées sous cette politique seront traitées de manière confidentielle. Les fausses plaintes déposées avec l'intention de nuire constitueront en elle-mêmes un harcèlement.

Les représailles contre une personne ayant eu recours à cette politique (que ce soit en son nom propre ou au nom de quelqu'un d'autre), ou ayant participé ou coopéré à une enquête relevant de cette politique ou ayant été associée à une personne s'étant prévalu de cette politique ou ayant participé à ces procédures seront traitées comme un harcèlement.

L'Institut reconnaît que ses employés ou ses membres peuvent être soumis à des harcèlements de la part de personnes avec qui nous faisons affaire. En ce cas, l'Institut reconnaît sa responsabilité de faire tout ce qui est en son pouvoir pour empêcher ces harcèlements et appuyer et aider l(es) employé(s) ou le(s) membre(s) qui les subissent.