



POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Version adoptée au conseil exécutif national XVII-84 du 13 janvier 2021

1 GÉNÉRALITÉS

1.1 OBJECTIF

La politique vise à maintenir, au sein du Parti Québécois, un environnement exempt de harcèlement, à clarifier les responsabilités de chacun afin de contrer le harcèlement et à présenter les recours et le processus à suivre en cas de situation de harcèlement.

1.2 PORTÉE

Cette politique s'applique à chacun de nos membres ainsi qu'à toute personne œuvrant au sein du Parti, que ce soit comme employé, stagiaire ou bénévole.

La politique s'applique au sein des instances du Parti, ainsi que lors de ses activités.

Elle ne s'applique pas à l'Assemblée nationale, ni aux employés de la députation.

1.3 DÉFINITION DES TERMES

1.3.1 HARCÈLEMENT

Le harcèlement est une conduite vexatoire (c'est-à-dire abusive, humiliante ou blessante) qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés :

- Qui sont hostiles ou non désirés;
- Qui portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne (c'est-à-dire à l'équilibre physique, psychologique ou émotif);
- Qui rendent le milieu de vie néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu.

Il peut s'agir de harcèlement fondé sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

Voici quelques exemples de ce qui peut constituer du harcèlement :

- Les blagues à caractère sexuel, racial, religieux ou autre;
- Les messages électroniques grossiers, dégradants ou offensants;
- Le manque de respect ou le mépris systématique.

Voici quelques exemples de ce qui ne constitue pas nécessairement du harcèlement :

- Des conseils, des appréciations de la contribution et des mesures disciplinaires qui sanctionnent un manquement;
- Un conflit entre deux personnes;
- Des contraintes professionnelles difficiles;
- L'exercice normal des droits de gérance des salariés en place ou de l'employeur.

Le harcèlement, tel qu'il est défini ici, inclut le harcèlement sexuel ou psychologique.

1.3.2 HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel représente une forme de harcèlement impliquant une conduite de nature sexuelle. Il se définit comme tout comportement offensant ou humiliant relié au sexe d'une personne, ainsi que tout comportement de nature sexuelle qui crée un climat intimidant, gênant, hostile ou offensant.

Dans le cas du personnel, il s'agit aussi d'un comportement qui peut, pour des motifs raisonnables, être interprété comme subordonnant l'emploi d'une personne ou ses chances d'emploi ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

Voici quelques exemples de ce qui peut constituer du harcèlement sexuel :

- Les actes, propos, gestes répétés à connotation sexuelle;
- Les questions et discussions malvenues sur la vie sexuelle d'une personne;
- La pression induite exercée afin de recevoir de l'employé des faveurs sexuelles.

1.3.3 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le harcèlement psychologique se définit comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et entraînent pour celle-ci un milieu néfaste.

Voici quelques exemples de ce qui peut constituer du harcèlement psychologique :

- Les menaces;
- Le chantage;
- La coercition;
- Le contrôle excessif.

2 POLITIQUE GÉNÉRALE

2.1 ENGAGEMENT

Le Parti Québécois s'engage à offrir un environnement respectueux, exempt de toute forme de harcèlement.

Conséquemment, le Parti ne tolérera aucun comportement pouvant constituer du harcèlement au sens de la présente politique et fera tout ce qui est raisonnablement en son pouvoir pour s'assurer qu'aucun membre, bénévole, stagiaire ou employé n'en est victime.

Le Parti, si nécessaire, s'engage par ailleurs à mettre en place les mesures appropriées pour faire cesser toute situation de harcèlement provenant d'un membre, d'un employé, d'un bénévole ou d'un stagiaire de l'organisme ou de toute autre personne à l'égard de laquelle l'organisme exerce un contrôle.

Le harcèlement, sous quelque forme que ce soit, est une atteinte à la dignité de celles et de ceux qui en sont victimes. C'est pourquoi le conseil exécutif national s'engage à :

- Communiquer la politique sur le harcèlement à tous afin de sensibiliser à cette problématique et d'informer sur les recours en cas de harcèlement ainsi que sur les obligations;
- Offrir un soutien aux victimes de harcèlement (conseils, soutien moral, etc.);
- Mettre fin à toute forme connue de harcèlement, qu'il y ait plainte ou non;
- Traiter chaque plainte de façon confidentielle et s'assurer que la personne qui a porté plainte n'est pas victime de représailles.

2.2 RECOURS

Toute personne se sentant victime de harcèlement peut en référer à la direction générale du Parti ou à la vice-présidence du conseil exécutif national, selon le cas.

Si la plainte concerne un employé, un stagiaire ou un bénévole sous l'autorité du Parti, celle-ci doit être dirigée à la direction générale du Parti.

Si la plainte concerne la direction générale du Parti ou la conduite d'un membre du Parti dans les affaires du Parti¹, et ce, peu importe ses responsabilités, celle-ci doit être dirigée vers la vice-présidence du conseil exécutif national.

Si la plainte concerne la vice-présidence du conseil exécutif national, celle-ci doit être dirigée vers le secrétariat national.

Pour obtenir les coordonnées de ces personnes (qui peuvent changer avec le temps), écrivez à info@pq.org ou composez le 514 526-0020. Les demandes de coordonnées seront traitées confidentiellement.

¹ Les affaires du Parti excluent l'Assemblée nationale et ce qui en découle, notamment les liens d'emploi.
Politique contre le harcèlement

3 GESTION DES PLAINTES

3.1 RÉOLUTION INFORMELLE

La personne qui se croit victime de harcèlement doit communiquer sa désapprobation à l'offenseur et lui demander de cesser immédiatement son comportement, ses propos ou ses gestes.

Si l'offenseur ne cesse pas immédiatement son comportement, la personne peut déposer une plainte formelle.

Si le comportement du présumé offenseur est jugé grave, la personne peut déposer une plainte formelle immédiatement, sans aucune tentative de résolution informelle.

3.2 PLAINTÉ FORMELLE

S'il est impossible d'utiliser la démarche de résolution informelle ou si cette approche ne permet pas d'en arriver à une solution acceptable, une plainte formelle, verbale ou écrite, peut être déposée auprès de la direction générale ou de la vice-présidence du conseil exécutif national, selon le cas, et une enquête formelle sera alors entamée.

3.3 PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES

La personne qui reçoit la plainte aura les responsabilités suivantes :

1. Écouter la personne qui porte plainte et l'informer du processus en lui remettant une copie de la présente politique;
2. À la suite de la réception d'une plainte écrite, informer le présumé offenseur de la plainte;
3. Recueillir des preuves et des témoignages des deux parties tout en respectant le caractère confidentiel de la plainte;
4. Préparer un rapport écrit décrivant en détail la nature de la plainte, les témoignages, les versions des faits, et la décision projetée;
5. Inviter les deux parties à apporter des commentaires écrits au rapport;
6. Informer les parties séparément, verbalement et par écrit, sans délai, de la décision rendue;
7. Informer le plaignant de la résolution de la plainte et prendre des mesures disciplinaires appropriées si la plainte était de mauvaise foi.

3.4 MESURES DISCIPLINAIRES

Ces mesures seront définies en fonction de la gravité et de la récurrence du harcèlement, de son effet et des dommages subis par la personne, des risques de récidive et de la reconnaissance ou non des faits. Ces mesures peuvent consister en un avis écrit, en une réaffectation ou en toute autre mesure disciplinaire ou administrative appropriée, et peuvent même aller jusqu'au congédiement, voire à la suspension ou à l'expulsion du Parti.

Les mesures disciplinaires à l'endroit des membres qui ne sont pas employés, stagiaires ou bénévoles ne peuvent être déterminées que par le conseil exécutif national.

3.4 PROCESSUS D'APPEL DES CONCLUSIONS D'ENQUÊTE

Si une partie (le divulgateur ou la personne visée) n'est pas satisfaite des résultats de l'enquête sommaire ou de l'enquête formelle ou, s'il y a lieu, des mesures disciplinaires prises, elle peut faire appel de la décision de l'enquêteur à la vice-présidence du conseil exécutif national.

4 REDDITION DE COMPTES

À tout moment et sans délai, le conseil exécutif national sera saisi de toute plainte susceptible de porter atteinte à la réputation de l'organisme.

Annuellement, la direction générale et la vice-présidence du conseil exécutif national rendront compte au conseil exécutif national des plaintes reçues durant l'année.

5 RESPONSABILITÉS

5.1 LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

Le conseil exécutif national est responsable :

- D'approuver la présente politique et ses modifications éventuelles;
- De veiller à ce que la direction générale prenne tous les moyens requis pour maintenir un environnement propice à la divulgation d'actes répréhensibles;
- D'agir en dernier recours en cas d'insatisfaction d'une personne quant au traitement d'une plainte formulée en vertu de la présente politique ou aux mesures disciplinaires en ayant découlé;
- De préparer une formation sur la politique et de la dispenser aux personnes concernées.
- De prendre connaissance des rapports et d'entériner les conclusions des enquêtes sommaires et formelles.

5.2 LA VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

La vice-présidente du conseil exécutif national est responsable :

- De traiter toute plainte de harcèlement visant directement la direction générale;

- De rendre des comptes au conseil exécutif national à propos des plaintes reçues pour harcèlement, du traitement qui en a été fait et de la résolution qui a été proposée.

5.3 LE SECRÉTAIRE DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

Le secrétaire du conseil exécutif national est responsable :

- De traiter toute plainte de harcèlement visant directement la vice-présidence du conseil exécutif national;
- De rendre des comptes au conseil exécutif national à propos des plaintes reçues pour harcèlement, du traitement qui en a été fait et de la résolution qui a été proposée.

5.4 LA DIRECTION GÉNÉRALE

La direction générale est responsable :

- De s'assurer que tous les employés, bénévoles, stagiaires et membres sont informés de l'existence de la présente politique et des recours prévus en cas de harcèlement, et de leur en rappeler l'existence sur une base annuelle;
- De traiter toute divulgation d'actes répréhensibles ne visant pas directement la direction générale et visant les employés de la permanence, et de faire enquête;
- De rendre des comptes au conseil exécutif national à propos des plaintes reçues pour harcèlement, du traitement qui en a été fait et de la résolution qui a été proposée;
- De présenter annuellement un bilan de l'application de la présente politique au conseil exécutif national;
- De proposer au conseil exécutif national toute modification qui serait requise à la présente politique.

5.6 LES MEMBRES, LES BÉNÉVOLES, LES STAGIAIRES ET LES EMPLOYÉS

Ces personnes sont responsables de maintenir un climat sain en portant attention à leurs comportements et en informant la direction générale ou la vice-présidence du conseil exécutif national, le cas échéant, de toute situation de harcèlement dont elles sont victimes ou témoins.

ANNEXE – FORMULAIRE POUR LE DÉPÔT D'UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT

Afin de déposer une plainte formelle de harcèlement, veuillez compléter ce formulaire et le remettre à la direction générale ou, au besoin, l'acheminer à la vice-présidence du conseil exécutif national ou au secrétaire national. Vous pouvez obtenir les coordonnées de ces personnes en contactant le Parti à info@pq.org ou au 514 526-0020.

Nom de la personne :
Date de la plainte :

Motif de la plainte – Veuillez détailler les comportements, propos ou gestes

Veuillez spécifier à quels moments se sont produits les événements (comportements, propos ou gestes).Tentez de préciser les dates, si possible.

Veuillez préciser le nom de l'offenseur :

Avez-vous tenté une résolution informelle de cette plainte avec l'offenseur? Si oui, à quel moment et quelle a été sa réaction?

Quelles sont vos attentes quant à ce processus de plainte?

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement.

Signature

Date

Soyez assuré(e) que votre plainte sera traitée de la manière la plus confidentielle possible,
sous réserve des besoins de traitement de la plainte.