

FONDATION VIPASSANA DE L'EST DU CANADA

**CENTRE DE MÉDITATION VIPASSANA
810 CÔTE AZÉLIE
MONTEBELLO, QUÉBEC**

*Politique de prévention du harcèlement
psychologique ou sexuel au travail
et de traitement des plaintes*

FONDATION VIPASSANA DE L'EST DU CANADA

**CENTRE DE MÉDITATION VIPASSANA
810 CÔTE AZÉLIE
MONTEBELLO, QUÉBEC**

***Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail
et de traitement des plaintes***

***Dans le présent texte, le masculin inclut le féminin
et le singulier inclut le pluriel, et vice versa.***

1) OBJECTIFS

La présente politique de la Fondation Vipassana de l'Est du Canada (ci-après appelée 'Fondation') a pour objectif d'affirmer que chacun a le droit d'être traité avec dignité et respect et d'être à l'abri de tout harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à la Fondation ou à un représentant de celle-ci.

Le harcèlement, sous toutes ses formes, est contraire aux normes de conduite élevées que la Fondation exige de tous ses dirigeants, enseignants, membres du conseil d'administration, gestionnaires, employés salariés ou bénévoles à son service (ci-après appelés 'membres du personnel').

Les membres du personnel doivent observer les règles élémentaires de courtoisie et adopter un comportement respectueux les uns envers les autres quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur statut contractuel.

Tous doivent s'efforcer de prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel et prendre des mesures de protection efficaces et rapides dès qu'ils ont connaissance d'une situation de harcèlement afin d'y mettre un terme immédiatement.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique sur toute la propriété de la Fondation, notamment dans les lieux et contextes suivants:

- Les lieux de travail ;
- Les aires communes (ex : bâtiment principal, pavillon de méditation, dortoirs extérieurs);
- Les maisons d'habitations fournies aux membres du personnel par la Fondation;

- Tout autre endroit où les membres du personnel doivent se trouver dans le cadre de leur service (ex : réunions, formations, déplacements, activités organisées par la Fondation);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre (ex : médias sociaux, courriels, messages textes, affichage, lettres, etc.).

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail décrit le harcèlement psychologique comme suit :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

Pour les fins de la présente politique, la définition de harcèlement psychologique mentionnée plus haut visant les salariés au sens de la Loi sur les normes du travail, s'applique à tous les membres du personnel.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail, par tout moyen de communication technologique ou autre;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel :

- Toute forme d'attention ou d'avances non désirées à connotation sexuelle, notamment :
 - Sollicitation insistante;
 - Regards, baisers, attouchements, pincements ou toute autre forme de contact physique;
 - Insultes sexistes, propos grossiers.
- Propos, blagues, images à connotation sexuelle, transmis par tout moyen, technologique ou autre.

Le comportement verbal à caractère sexuel peut comprendre, sans toutefois y être limité :

- Les commentaires à connotation sexuelle concernant l'apparence physique;
- Les demandes de faveurs sexuelles;
- Les suggestions répétées en vue d'une activité sociale en privé après qu'il a été clairement indiqué que de telles demandes et suggestions n'étaient pas les bienvenues.

Les exemples de comportement verbal choquant peuvent inclure également :

- Le flirt déplacé;
- Les remarques obscènes;
- Les commentaires sur l'orientation sexuelle d'une personne;
- Les remarques sexuellement connotées, telles que l'expression directe d'un intérêt sexuel.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le harcèlement psychologique ou sexuel au sein de la Fondation est un comportement inacceptable qui ne sera pas toléré, que ce soit par :

- Les dirigeants, enseignants et membres du conseil d'administration;
- Les gestionnaires;
- Les employés salariés ou par les bénévoles.

Le harcèlement sexuel peut émaner d'un supérieur hiérarchique ou s'exercer entre employés salariés ou bénévoles, par exemple:

- Le supérieur hiérarchique offre de meilleures conditions d'emploi ou de service à la personne visée en échange de faveurs sexuelles ou, au contraire, menace de prendre des mesures qui nuiraient à sa situation de travail ou de service si elle refuse les faveurs sexuelles demandées;
- Plusieurs salariés et/ou bénévoles soumettent une personne à des commentaires à connotation sexuelle tellement choquants et incessants qu'ils ont des conséquences néfastes sur la personne harcelée.

La Fondation accorde la plus haute priorité à la prévention et à l'élimination du harcèlement psychologique ou sexuel sur les lieux de travail, attendu que le harcèlement peut avoir des conséquences physiques et psychologiques graves pour la personne harcelée, nuire au moral du personnel et perturber l'environnement.

La Fondation tient à souligner que toutes les plaintes pour harcèlement seront examinées de près et donneront lieu, le cas échéant, à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

La Fondation s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail ou de service exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;

- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel en :
 - L'affichant dans des lieux accessibles à l'ensemble du personnel;
 - Remettant des copies aux membres du personnel;
 - L'intégrant au site internet de la Fondation.

- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
 - Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
 - Faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LES MEMBRES DU PERSONNEL

Il appartient à tous les membres du personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

La Fondation encourage les membres du personnel à essayer de résoudre les questions de harcèlement psychologique ou sexuel par la voie du dialogue et du règlement informel des conflits. La personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord notifier à la personne concernée que son comportement est indésirable et inacceptable et que celle-ci doit y mettre fin. Le comportement répréhensible doit alors cesser immédiatement.

Il est recommandé à toute personne qui estime être ou avoir été l'objet d'un harcèlement psychologique ou sexuel de consigner par écrit les faits en question aussitôt que possible après qu'ils se sont produits, en notant la date et le lieu, en décrivant brièvement ce qui s'est passé et en indiquant le nom des témoins éventuels et de toute tierce personne à laquelle l'incident aurait pu être relaté.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne concernée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par la Fondation, afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour les faire cesser.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit et être signée par la victime. Une plainte verbale doit être consignée par écrit et être signée par la victime. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, afin qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables désignées par la Fondation.

Les personnes responsables désignées par la Fondation pour recevoir et traiter les plaintes sont les suivantes :

Joëlle St-Germain
Comité des affaires juridiques

Cellulaire : 514- 884-6419

Roger Gosselin
Comité des affaires juridiques
Cellulaire : 514- 777-4817

Les personnes désignées par la Fondation sont les seules habilitées à recevoir et traiter les plaintes. Toutes les plaintes seront traitées de manière confidentielle.

Une plainte formulée par écrit devra être acheminée à l'adresse électronique suivante : affaires-juridiques@suttama.dhamma.org.

Si une des personnes désignées par la Fondation était visée par une plainte, elle serait exclue de la procédure de traitement de ladite plainte.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

La Fondation s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre entre elles en vue de régler la situation – chaque partie peut refuser la médiation;
- S'assurer que chaque partie pourra être accompagnée et aidée par une personne de son choix à chaque étape du processus de règlement de la plainte;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective;
- Informer la personne à qui le harcèlement est reproché qu'une plainte a été déposée contre elle et lui remettre une copie de cette plainte;
- Au moment de la remise d'une copie de la plainte, la Fondation pourra exiger de la personne contre qui la plainte a été déposée que cette dernière s'engage à ne pas révéler l'existence de la plainte et son contenu ou l'identité de la personne portant plainte, autrement que pour les fins de faire valoir ses droits de la manière prévue aux présentes;
- Rencontrer les personnes concernées et les informer de la conclusion de cette démarche – si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;

- Prendre connaissance des recommandations faites suite à l'enquête et prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés. La mesure disciplinaire imposée pourrait prendre la forme d'une lettre d'excuse, d'un avertissement, d'une réprimande, d'un blâme, d'un renvoi ou de l'interdiction d'accès sur la propriété de la Fondation.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement psychologique ou sexuel, nul ne subira de préjudice ou ne fera l'objet de représailles de la part de la Fondation ou d'un membre de son personnel.

8) RECOURS DE LA PERSONNE PORTANT PLAINTÉ :

Une personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail bénévole peut déposer une plainte auprès de la Fondation Vipassana de l'Est du Canada ou de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) si elle croit avoir été l'objet de discrimination en vertu de la Charte des droits et liberté de la personne.

Une personne salariée et non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Dans ce cas, le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne ou par téléphone au 1-844-838-0808.

Le choix d'une personne de s'adresser d'abord à la Fondation n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CDPDJ ou de la CNESST.

9) ANNEXES : Les Annexes à la présente politique font partie intégrante de la présente politique.

Adoptée par résolution du Conseil d'administration le 19 janvier 2020.

ANNEXE 1

RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- Entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement : 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avances non désirées à connotation sexuelle, notamment :
 - Sollicitation insistante;
 - Regards, baisers ou attouchements;
 - Insultes sexistes, propos grossiers.
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle, transmis par tout moyen de communication, technologique ou autre.

ANNEXE 2

PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LA FONDATION

La Fondation Vipassana de l'Est du Canada désigne les personnes suivantes pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes :

Joëlle St-Germain
Comité des affaires juridiques
Cellulaire : 514-884-6419

Roger Gosselin
Comité des affaires juridiques
Cellulaire : 514-777-4817

Ces personnes ont principalement les responsabilités suivantes :

- Informer les membres du personnel sur la politique de la Fondation en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- Recevoir les plaintes et les signalements;
- Offrir aux parties une médiation ou mener une enquête au besoin;
- Recommander au Conseil d'administration de la Fondation la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'affirme que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Joëlle St-Germain

Date

Roger Gosselin

Date

ANNEXE 3

**FORMULAIRE DE PLAINTE DE HARCÈLEMENT
PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL**

Je dépose formellement une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel auprès de la Fondation Vipassana de l'Est du Canada et lui demande d'analyser la situation.

J'allègue être victime de :	
<input type="checkbox"/> Harcèlement psychologique	
<input type="checkbox"/> Harcèlement sexuel	
Mes coordonnées :	
Nom : _____	Prénom : _____
Fonction : _____	
Téléphone au travail : _____	au domicile : _____
Cellulaire : _____	

Je consens à donner accès au contenu de cette plainte à la personne à laquelle ou aux personnes auxquelles les faits sont reprochés.

Je déclare que les renseignements inscrits dans ce questionnaire sont vrais au meilleur de ma connaissance et que je formule cette plainte de bonne foi.

Signature

Date

Personne(s) visée(s) par la plainte :

Nom : _____ **Prénom :** _____

Fonction : _____

Téléphone, si connu : _____

Nom : _____ **Prénom :** _____

Fonction : _____

Téléphone, si connu : _____

Résumé des acte(s) reproché(s) :

Événement(s) qui vous incite(nt) à déclencher ce processus officiel :

Allégations : à cette étape vous devez énumérer tous les incidents qui font partie de votre plainte, et ce, de façon précise et concise. Chaque allégation (incident) doit être énumérée séparément selon le modèle ci-dessous.

Vous devez reproduire cette page pour chaque allégation rapportée.

ALLÉGATION # (inscrire un numéro pour chacune de vos allégations)

QUAND? (*spécifiez les dates des divers événements*)

OÙ (<i>spécifiez les endroits où les événements sont survenus</i>)

QUOI, COMMENT ? (<i>énumérez les faits, événements, paroles, gestes</i>)

NOMS ET COORDONNÉES DES TÉMOINS

1. _____

2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Démarche(s) préalable(s) à la présente plainte :

J'ai tenté de régler la situation avec la (les) personne(s) mise(s) en cause :

- oui
- non

Si oui, précisez quand et de quelle façon :

J'ai communiqué à cette(ces) personne(s) l'effet provoqué par son(leur) comportement :

- oui
- non

Quels ont été les résultats?

Que souhaitez-vous faire pour régler cette situation?

- J'aimerais entreprendre une démarche de médiation
- Je souhaite qu'un processus d'enquête soit entamé par la Fondation

Si vous possédez des éléments de preuves à ajouter à cette plainte, joignez-les au présent formulaire.

Par exemple :

- Lettre(s) reçues de la (des) personne(s) mise(s) en cause
- Courriel(s) / message(s) texte(s) reçu(s)
- Autres éléments de preuve : *(Précisez)*

Je souhaite résoudre la situation autrement : *(Précisez)*

FONDATION VIPASSANA DE L'EST DU CANADA

CENTRE DE MÉDITATION VIPASSANA
810 CÔTE AZÉLIE
MONTEBELLO, QUÉBEC

RÉSOLUTION

Les versions française et anglaise de la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* ci-jointes sont adoptées.

En cas de divergence entre les deux versions, la version française prévaudra.

Les annexes sur le mode de traitement des plaintes et le formulaire de plainte pourront être modifiés par les membres du Comité des Affaires juridiques, s'il y a lieu.

Les membres du Comité des Affaires juridiques désignés pour l'application de la présente politique, en collaboration avec le Conseil de Gestion et de Coordination (CGC), pourront nommer un ou plusieurs membres du personnel, afin de les assister dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Proposée par : _____

Secondée par : _____

Date : _____