

# Prévention du harcèlement

La Ligue navale du Canada

**BULLETIN IMPORTANT**

## Le harcèlement

### Qu'est-ce que c'est ?

La Ligue navale du Canada s'est engagée à garantir un milieu d'apprentissage et de travail à la fois sain, sûr et exempt de harcèlement et de discrimination. Chaque membre du personnel doit contribuer personnellement à la création et au maintien d'un milieu de travail respectueux.

### Qu'est-ce que ça veut dire ?

**Harcèlement** : Commentaires ou actes (une fois ou à répétition) faits même si on sait ou devrait savoir qu'ils sont déplacés, offensants ou blessants; conduite ou commentaires déplacés et malvenus, qu'on le sache ou non, dirigés contre un collègue. Cela comprend les commentaires et comportements qu'une tierce personne peut avoir observés ou entendus et qui l'offensent. La définition englobe le harcèlement interdit en vertu du code provincial des droits de la personne, de même que ce qu'on qualifie souvent de harcèlement psychologique ou personnel. Chacun a droit à une protection contre les comportements humiliants fondés sur la race, l'identité sexuelle, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, un handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le registre des infractions, l'état matrimonial, la situation de famille ou la relation homosexuelle.

Cette politique s'applique à tous les membres de la Ligue navale du Canada : employés du bureau national, des divisions ou succursales; participants inscrits à une succursale de la Ligue navale, y compris les membres du Conseil national, des conseils des divisions et des succursales; toutes les catégories d'associés; bénévoles, y compris les officiers de la Ligue navale. La politique couvre aussi les entrepreneurs, sous-traitants, clients, fournisseurs et visiteurs de notre organisation.

### Comment savoir si c'est du harcèlement ?

Voici des exemples de harcèlement couverts par cette Politique :

- Discrimination** : Traitement inégal ou différent, de façon délibérée ou non, d'une personne en raison de ses caractéristiques ou distinctions personnelles, y compris les actes ou comportements non sollicités qui entraînent un traitement défavorable, malveillant ou préférentiel fondé sur un des motifs interdits visés par les mesures législatives provinciales applicables sur les droits de la personne;
- i) **Harcèlement sexuel** : Attention sexuelle ou contact physique importun, ou commentaires, gestes ou blagues insultantes, méprisantes, violentes ou obscènes, et écrits ou images à caractère sexuel;
  - i) **Harcèlement racial** : Tout acte, blague comprise, qui appelle ou incite à l'intolérance, aux préjugés, à la discorde ou à la haine raciale, document à caractère raciste et refus de collaborer ou travailler avec une personne en raison de sa race, sa couleur, son lieu de naissance, sa citoyenneté, son ascendance ou ses antécédents ethniques;
  - ii) **Harcèlement psychologique** : Comportement intimidant, abusif, agressif, désagréable ou tout autre comportement outrancier, y compris des blagues cruelles ou des canulars engendrant de l'anxiété parmi les collègues;
  - ii) **Abus de pouvoir** : Exercice indu ou déraisonnable du pouvoir et de l'autorité inhérents à un poste pour nuire à la performance d'autrui, menacer ou influencer sur la carrière ou le poste de cette autre

personne ou porter atteinte au gagne-pain de l'employé, et pouvant inclure l'intimidation, le chantage, la coercition et le favoritisme;

- iii) **Harcèlement par voie électronique** : Harcèlement, dans un des contextes précités, faisant appel à l'électronique : courriel, cellulaire, fax, messagerie vocale et ordinateurs, y compris les ordinateurs et dispositifs en réseau de la Ligue navale.

## **Que faire si je pense être victime de harcèlement ou de discrimination au travail ?**

Si vous croyez observer du harcèlement ou de la discrimination au travail, vous avez plusieurs choix.

**Régler le problème avec la personne en cause** : On vous encourage à régler ce problème en communiquant directement avec la ou les personnes qui ont ce comportement indésirable. Notez bien la date, l'heure, les détails des commentaires et les noms des témoins (s'il y en a).

**Quand un problème se transforme en plainte** :

1. Intervention de la direction : porter le problème à l'attention de la chaîne de commandement de la Ligue navale déclenche rapidement des mesures d'action pour le régler.
2. Plainte formelle : au besoin, joindre une lettre formelle décrivant brièvement l'incident (propos ou gestes offensants), la date, les personnes en cause et les noms des témoins.

## **Que se passe-t-il ensuite ?**

Dès qu'une plainte est reçue, on s'occupe de l'examiner et d'y répondre. Au besoin, on peut faire intervenir des parties externes pour aider à examiner la plainte.

Dans tous les cas, la personne chargée de régler la plainte évalue s'il est possible de régler la situation au moyen d'un mode alternatif de règlement des conflits, comme la médiation. Cela est fait seulement si toutes les parties y consentent expressément.

## **Quel est le rôle du directeur général (ou du personnel ou des conseils de division/de succursale, selon le cas) ?**

Tous les dirigeants de l'organisation ont la responsabilité d'encourager le respect et la dignité sur les lieux de travail. Ils doivent s'assurer que les employés et les membres dans leur secteur connaissent la Politique de prévention du harcèlement et participent ou assistent aux séances d'information obligatoires. Ils doivent s'occuper, directement et conformément à cette Politique, de tout problème de harcèlement ou de discrimination dont ils sont témoins et doivent aussi prendre des mesures immédiates pour le résoudre.

Cela peut comprendre ce qui suit :

- i. Rencontrer les parties pour se renseigner sur le problème et les inviter à parvenir à un règlement à l'amiable si possible.
- ii. Si le problème est grave, demander l'aide de son supérieur et, s'il le faut, du commandant du Corps de la Ligue nationale ou du président de la succursale ou division, ou encore du président national.
- iii. Donner son soutien aux parties et lancer les autres modalités de soutien qu'on juge utiles.
- iv. Lors du règlement du problème, voir quels sont les recours ou les sanctions disciplinaires appropriés, par exemple conseiller l'employé, exiger des excuses ou donner un avertissement verbal ou écrit.
- v. Faire le suivi auprès des parties pour s'assurer qu'il n'y a pas eu de représailles.

## **Quelle protection m'est offerte si je dépose une plainte ?**

Il est interdit de faire des représailles contre ceux qui présentent une plainte en vertu de cette Politique ou qui ont donné des renseignements à ce sujet. Toutes les représailles feront l'objet d'un suivi, d'une enquête et de

sanctions disciplinaires si on le juge nécessaire. On fera appel aux mêmes méthodes pour enquêter sur une plainte ou sur des allégations de représailles.