

SOMMAIRE DE LA POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT RÉSEAU ASSOCIATIF FRANSASKOIS

Général

Les Éditions de la nouvelle plume est une organisation à but non lucratif qui travaille au développement de la littérature dans l'Ouest et le Nord canadiens (l' « Employeur »).

La politique sur le harcèlement (la « Politique ») vise à aider l'Employeur à protéger ses administrateurs, dirigeants, entrepreneurs, membres, employés et bénévoles (collectivement appelés « **Travailleurs** ou « **Travailleur** » lorsqu'il désigne une personne) contre le harcèlement et la violence de tout type, et à soutenir la santé et la productivité de l'Employeur.

OBJET	LA DESCRIPTION
Général	
Énoncé de mission	L'Employeur s'engage à offrir un milieu de travail sûr et sain qui favorise le respect mutuel, la confiance, l'intégrité et la conduite professionnelle. Une conduite définie comme du harcèlement, y compris l'intimidation et la diffamation, n'est pas acceptable ou tolérée dans toute situation où les activités sont liées au travail ou au bénévolat avec l'Employeur. L'Employeur prendra toutes les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement, y compris l'intimidation ou la diffamation, et l'arrêtera s'il se produit.
Portée	<p>La Politique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, entrepreneurs, membres, employés et bénévoles qui sont engagés dans un travail, des activités liées au travail ou des activités bénévoles liées à l'Employeur. Cette Politique s'applique à tous les incidents de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, la violence familiale et la violence de tiers, le harcèlement, l'intimidation, et la diffamation.</p> <p>La Politique s'applique à toutes les activités qui ont lieu dans les locaux de l'Employeur, ou qui sont liées à l'Employeur, et au cours de toute tâche ou activité liée à l'emploi ou au bénévolat, y compris les conférences parrainées par le travail, les séances de formation, les voyages et les fonctions sociales.</p>
Qu'est-ce que le harcèlement et la diffamation?	
Harcèlement	<p>« harcèlement » notamment désigne, conformément à l'article 3-1 (1) (l) de la Saskatchewan Employment Act, SS 2013, c S-15.1, tel que modifié le 1^{er} janvier 2022, toute conduite, commentaire, affichage, action ou geste inapproprié par une personne :</p> <p>(i) soit :</p> <p style="padding-left: 40px;">A. est basé sur la race, la croyance, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, le handicap, la taille ou le poids physique, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le</p>

	<p>lieu d'origine; ou alors</p> <p>B. affecte négativement le bien-être psychologique ou physique du travailleur et que la personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il pourrait humilier ou intimider un travailleur; et</p> <p>(ii) qui constitue une menace pour la santé ou la sécurité du travailleur.</p>
Intimidation	<p>Le harcèlement peut également être de l'intimidation, notamment :</p> <p>(a) l'intimidation verbale telle que les railleries (rire aux dépens de quelqu'un d'autre), l'utilisation de nom offensant, le dénigrement, les insultes, les moqueries incessantes, les menaces;</p> <p>(b) l'intimidation sociale telle que l'exclusion, la ridiculisation, les commérages, la propagation de rumeurs ou l'extorsion;</p> <p>(c) l'intimidation physique telle que les dommages physiques souvent causés par des coups de pied, des coups de poing, pousser, pincer, tirer les cheveux, frapper avec un objet;</p> <p>(d) la cyber intimidation, y compris les menaces, la propagation de rumeurs ou le fait de parler négativement d'un individu en ligne.</p>
Harcèlement sexuel	<p>Le harcèlement peut également être du harcèlement sexuel, c'est-à-dire une conduite, un commentaire, un geste ou un contact de nature sexuelle qui est offensant, non sollicité ou importun.</p>
Diffamation	<p>La diffamation désigne notamment les atteintes à la réputation d'une personne par le biais de déclarations verbales, orales ou imprimées préjudiciables et fausses.</p>
Responsabilités des employeurs, des employés et des bénévoles	
Employeurs	<p>Les employeurs ont également la responsabilité d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Selon la loi, un employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • élaborer et mettre en œuvre une politique écrite sur le harcèlement qui répond aux exigences de la loi; et • s'assurer, dans la mesure du possible, que les employés ne sont pas exposés au harcèlement sur le lieu de travail. Cela peut inclure le harcèlement qui se produit en dehors des heures et des lieux de travail habituels ou qui est perpétré par un tiers.
Engagement	<p>L'Employeur s'engage à promouvoir la santé et la sécurité de ses travailleurs. À ce titre, en cas de plainte, les gestionnaires, les superviseurs ou les représentants désignés doivent prendre toutes les mesures appropriées pour prioriser, soutenir et protéger un plaignant.</p>

Employés et bénévoles	<p>Tous les employés, y compris les gestionnaires et les superviseurs, ont la responsabilité de promouvoir une conduite appropriée sur le lieu de travail.</p> <p>Les employés sont tenus de s'abstenir de causer ou de participer au harcèlement d'un autre travailleur. Ils doivent également coopérer aux enquêtes sur les plaintes de harcèlement.</p>
Procédure de plainte	
Processus de plainte	<p>Le processus de résolution peut comporter jusqu'à quatre (4) étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Plainte</u> – cette étape lance la procédure et exige qu'une personne avise son gestionnaire, son superviseur ou un représentant désigné d'un événement. • <u>Résolution informelle</u> – cette étape agit comme le processus initial de recherche des faits par le gestionnaire, le superviseur ou le représentant désigné pour travailler à la recherche d'une résolution négociée qui fonctionne à la fois pour le plaignant et le harceleur présumé. Cela peut inclure des excuses, des conseils de supervision, une rencontre facilitée avec le harceleur présumé, des ateliers ou des séances de formation et une médiation. • <u>Enquête formelle</u> – cette étape peut être requise lorsque le plaignant demande qu'une enquête formelle ait lieu. Un enquêteur sera sélectionné pour interroger toutes les parties concernées et pour fournir un rapport final. • <u>Action corrective</u> – cette étape consistera à prendre les mesures correctives appropriées et à assurer un suivi pour s'assurer que la résolution est efficace.
Confidentialité	<p>L'Employeur, ou toute personne agissant au nom de l'Employeur, ne doit pas divulguer le nom du plaignant ou d'autres informations d'identification à qui que ce soit. Cependant, dans certaines circonstances, le plaignant peut accepter de divulguer des informations d'identification pour mettre en œuvre la politique, le processus de résolution ou la résolution elle-même. Tous les documents et déclarations obtenus au cours de l'enquête, y compris les noms et les copies des déclarations des témoins, ne doivent être divulgués à personne, sauf si la loi l'exige.</p>
Mesures disciplinaires	<p>Tout Travailleur qui enfreint la Politique fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Pour un membre du conseil d'administration, il pourrait se voir retirer son statut de membre. Pour un bénévole, il pourrait se voir retirer le statut de bénévole ou de participer aux activités de l'Employeur.</p>
Autres recours	<p>Les plaignants peuvent utiliser de multiples recours en cas d'incident, par exemple par le biais des systèmes provinciaux</p>

	d'assurance sans égard à la responsabilité, du <u>Code des droits de la personne de la Saskatchewan</u> et, dans certains cas, du <u>Code criminel</u> .
Signalement de harcèlement	
Signalement de harcèlement	<p>Si vous avez subi ou observé du harcèlement, veuillez le signaler à votre gestionnaire ou superviseur. Si vous ne souhaitez pas signaler l'incident à votre gestionnaire ou superviseur, veuillez signaler l'incident à l'un des représentants désignés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• [-----□]• [-----□-]• [-----□] <p>Veuillez également vous référer à la Politique sur le harcèlement, qui peut être consultée [ici] pour plus d'informations sur les options de signalement et le processus d'enquête.</p>
Plus d'informations	
Nous contacter	Pour plus d'informations sur la Politique sur le harcèlement, veuillez contacter la direction générale (direction@nouvelleplume.ca) qui se fera un plaisir de vous aider.