
POLITIQUE

Politique contre le harcèlement

PRÉAMBULE :

Une des doctrines fondamentales des baptistes évangéliques, c'est que nous croyons que la Bible est notre autorité finale en ce qui concerne la foi et la pratique. Les Écritures nous donnent un critère plus élevé que celui exprimé dans cette politique et c'est à celui-là que les employés doivent se soumettre. Cette politique fournit des lignes directrices minimales et établit un processus par le moyen duquel une personne peut agir si elle se sent harcelée et qu'une confrontation personnelle n'a pas changé la situation.

POLITIQUE :

L'Association d'Églises Baptistes Évangéliques au Québec s'engage à fournir des emplois où les employés sont libres de tout harcèlement. L'Association prendra les mesures disciplinaires appropriées contre (tout(e) employé(e), y compris les bénévoles, qui serait coupable de harcèlement, sous toutes ses formes, à l'égard d'un(e) autre employé(e). Le nom de la personne harcelée et les circonstances en question seront dévoilés uniquement dans le but de faire une enquête sur le rapport qui a été fait ou, encore, de prendre des mesures disciplinaires.

DÉFINITION — Le harcèlement comprend :

- Faire des commentaires désagréables ou avoir un comportement hors de propos;
- Faire des remarques suggestives ou indiscrettes par rapport à la race, à l'ethnie ou à la personne;
- Faire des avances sexuelles ou, encore, solliciter ou avoir un contact physique avec quelqu'un, qu'il/ qu'elle soit dans une position pour accorder ou refuser un bénéfice à un(e) autre comme, par exemple, lorsqu'une personne en charge fait des avances à un(e) employé(e).
- Exercer des représailles sur celui ou celle qui a refusé ses avances, telles que la mise à pied ou la rétrogradation d'un employé(e) parce que celui/celle-ci a refusé de telles avances; et
- Un geste ou un comportement qui serait raisonnablement considéré comme étant du harcèlement.

PROCÉDURES :

Si un(e) employé(e) croit qu'il/elle est le moins harcelé(e), il/elle devrait demander à la personne qui le/la harcèle de cesser immédiatement de le faire et prendre note du lieu, de la date et de l'heure où a eu lieu le harcèlement. Un(e) employé(e) peut aussi rapporter l'incident au secrétaire, au président du Conseil régional ou, encore, à la personne désignée pour prendre des décisions. Lorsqu'un harcèlement sexuel a été signalé, le secrétaire, le président du Conseil régional ou, encore, la personne désignée pour prendre des décisions tentera de rencontrer la personne harcelée. Si la personne harcelée ne veut pas aller plus loin dans ses démarches et si l'affaire en question n'exige pas que l'on prenne des mesures supplémentaires, l'enquête prendra fin. Si la personne harcelée veut aller plus loin dans ses démarches et si l'affaire en question exige que l'on prenne des mesures supplémentaires, la personne désignée pour prendre des décisions conduira une enquête et cherchera à rencontrer la personne accusée. Si l'allégation est prouvée, la personne qui prend des décisions prendra les mesures disciplinaires appropriées. Là où la mesure disciplinaire proposée comprend une suspension ou la mise à pied d'un(e) employé(e) et où la personne qui prend des décisions est ni le secrétaire, ni le président du Conseil régional, la mesure disciplinaire proposée sera approuvée par l'un d'eux avant d'être appliquée.

RÉSUMÉ :

Il est très important que tous les employés se sentent à l'aise au bureau de l'Association. Tous les employés sont responsables de garder notre lieu de travail libre de tout harcèlement. Avec cet objectif en vue, chaque employé(e) peut être assuré(e) que tout ce qui a trait à un harcèlement, quel qu'il soit, sera traité confidentiellement et qu'il/elle n'a pas à craindre les représailles.

- Acquiescement de l'employé(e)

- J'ai lu et je comprends la politique ci-dessus.

Date

Signature



**Association
d'Églises
Baptistes
Évangéliques au
Québec**

aebeq.qc.ca
info@aebeq.qc.ca