



Canadian Nursing Students' Association
Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada
Nursing : Change, Challenge & Choice
Relève Infirmière : Développement, défi & décision

Approuvé : 23 janvier 2007

Par : Assemblée nationale

Code de bonne conduite lors des réunions, des forums de discussion et des comités

(Cette politique s'applique lors des réunions du conseil d'administration ainsi que lors des réunions régionales, des réunions des comités et des assemblées nationales)

À qui s'applique cette politique ?

Cette politique s'applique aux membres de l'Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada (AEIC), aux membres du conseil d'administration, aux représentants, aux visiteurs et à toute personne traitant avec l'AEIC.

Notre engagement

L'AEIC s'engage à offrir un environnement de travail sain et prône le respect. Personne à l'AEIC n'a à endurer le harcèlement pour quelque raison que ce soit, à quelque moment que ce soit. Aussi, personne n'a le droit de harceler qui que ce soit. Cette politique est une mesure qui vise à garantir que les réunions et les forums de discussions de l'AEIC se déroulent dans le respect pour tous.

Le harcèlement, c'est illégal

La Loi canadienne sur les droits de la personne, le Code canadien du travail et les divers codes provinciaux du travail nous protègent contre le harcèlement. Le Code criminel nous protège contre les agressions physiques et sexuelles. Vous avez le droit de vivre et de travailler sans avoir à subir le harcèlement, et si vous êtes harcelé, vous pouvez prendre des mesures pour y remédier.

La responsabilité des membres

Il est de la responsabilité de tous les membres de l'AEIC, des membres du C. A., des représentants, des partenaires d'affaires et des visiteurs d'agir envers les autres avec respect et de se faire entendre si eux ou quelqu'un d'autre est victime de harcèlement. Tous sont tenus de reporter tout cas de harcèlement à la personne compétente. Toute personne concernée par cette politique est tenue de respecter la confidentialité de qui que ce soit impliqué dans une plainte pour harcèlement.

La responsabilité des membres du conseil d'administration

Chaque membre du C. A. est tenu de veiller à préserver un environnement de travail sain, libre de harcèlement. Les membres de l'exécutif doivent donner l'exemple d'une conduite appropriée et doivent prendre les mesures nécessaires aussitôt qu'une situation de harcèlement vient à leur

Fifth Avenue Court
99 Fifth Avenue, Suite 15
Ottawa, ON K1S 5K4

<http://www.cnsa.ca>

<http://www.aeic.ca>



Canadian Nursing Students' Association
Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada
Nursing : Change, Challenge & Choice
Relève Infirmière : Développement, défi & décision

connaissance, qu'une plainte ait été formulée ou non. Les membres du C. A. doivent aviser le comité exécutif de toute plainte de harcèlement de la part d'un membre de l'AEIC.

La responsabilité de l'AEIC

En tant qu'organisation bénévole, l'AEIC a la responsabilité d'être informée de qui se déroule lors de ses activités, ce qui inclut les rencontres et les forums de discussion en ligne. L'AEIC prendra au sérieux tout incident de harcèlement et tiendra compte des plaintes afin de s'assurer un règlement rapide, confidentiel et équitable de la situation. L'AEIC prendra les mesures disciplinaires contre une personne qui aura harcelé une autre personne ou un groupe de personnes ou qui usera de représailles contre quiconque aura déposé une plainte pour harcèlement, présenté des preuves de harcèlement pendant une enquête ou encore, qui aura été reconnu coupable de harcèlement. L'AEIC prendra les mesures disciplinaires contre les membres du C. A. qui ne prennent pas les mesures nécessaires pour mettre fin à une situation de harcèlement. L'AEIC ne tolérera pas le harcèlement.

Michael Garreau
Président, AEIC

Appendice A – Définitions et procédures

1. Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement consiste en un comportement qui rabaisse, humilie ou gêne une personne et que toute personne raisonnable considérerait comme inopportun. Le harcèlement peut prendre la forme d'actes, de commentaires ou de manifestations. Ce peut être un événement isolé ou une série d'événements répétés.

Voici quelques exemples de harcèlement :

Remarques déplacées, insinuations, blagues, sarcasmes, allusions à propos de l'apparence physique d'une personne ou concernant la tenue vestimentaire, la race, les origines ethniques, la nationalité, la couleur, l'âge, le sexe, l'état civil, l'état de famille, une infirmité, une déficience mentale, l'orientation sexuelle, le pardon pour une offense criminelle, ou toute autre particularité ;

Remarques, invitations ou avances à connotation sexuelle déplacées (ainsi que tout rapport déplacé et persistent à la suite d'une liaison) ;

Exhibition de documents à contenu sexuel explicite, raciste ou de nature offensante ou désobligeante ;

Fifth Avenue Court
99 Fifth Avenue, Suite 15
Ottawa, ON K1S 5K4

<http://www.cnsa.ca>

<http://www.aeic.ca>



Canadian Nursing Students' Association
Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada
Nursing : Change, Challenge & Choice
Relève Infirmière : Développement, défi & décision

Farce dont le but est d'insulter ou d'humilier quelqu'un ;

Regard insistant et suggestif ou tout autre geste offensant ;

Contact physique déplacé tel une caresse, un attouchement, un pincement ou un coup ;

Comportement marquant la condescendance, l'arrogance ;

L'humiliation d'un employé devant ses collègues ;

L'abus d'autorité visant à déprécier le rendement de quelqu'un ou à compromettre sa carrière ;

Vandalisme sur les biens d'autrui et/ou

Agression physique ou sexuelle.

Le harcèlement peut impliquer n'importe qui, incluant des personnes du sexe opposé ou du même sexe, quel que soit leur statut ou la nature de leur relation auprès de l'AEIC.

2. Ce que le harcèlement n'est pas

Des plaisanteries sur une base consensuelle ou une relation amoureuse, lorsque les personnes impliquées consentent à la situation, ne sont pas des cas de harcèlement. Une évaluation pertinente du rendement de quelqu'un ou des critiques constructives sur les performances du personnel, des représentants et des membres de l'exécutif ne sont pas des cas de harcèlement.

3. Où se produit le harcèlement ?

Le harcèlement peut se produire lors de réunions de l'AEIC ou hors de ces réunions, dans un contexte relié d'une façon ou d'une autre aux activités de l'AEIC, y compris les forums en ligne.

4. Les procédures reliées à une plainte

Si vous croyez être victime de harcèlement, exprimez-vous immédiatement. Dans la mesure du possible, dites à la personne que vous n'êtes pas à l'aise avec son comportement et demandez-lui de cesser ; dans la plupart des cas, cela suffit. Vous pouvez lui parler directement ou lui écrire (prenez soin de dater votre lettre et d'en garder une copie). De plus, informez quelqu'un en qui vous avez confiance de la situation.

Fifth Avenue Court
99 Fifth Avenue, Suite 15
Ottawa, ON K1S 5K4

<http://www.cnsa.ca>

<http://www.aeic.ca>



Canadian Nursing Students' Association
Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada
Nursing : Change, Challenge & Choice
Relève Infirmière : Développement, défi & décision

Prenez des notes

Consignez par écrit tous les comportements déplacés et importuns. Prenez des notes sur ce qui s'est passé, le moment, l'endroit, les personnes présentes et ce que vous avez ressenti. Enregistrez toutes les occurrences de harcèlement.

Signalez-le

Si le comportement se reproduit, ou si vous ne pouvez pas en discuter avec la personne qui vous harcèle, signalez-le à la personne désignée pour recevoir les plaintes. À l'AEIC, la personne qui a cette fonction est le président. Si cette personne est impliquée dans la plainte, référez-vous au vice-président inter/intra professionnel et recherches. En cas d'agression physique ou sexuelle, appelez immédiatement la police. Vous pouvez aussi vous adresser à la Commission canadienne des droits de la personne,

Lorsqu'une personne rapporte un cas de harcèlement, la personne en charge de ce dossier s'informerait des événements, du moment, de l'endroit, de la fréquence et des témoins éventuels et consignera la conversation par écrit.

Procédures informelles

En premier lieu, vous voudrez sans doute suivre les procédures informelles. Cela signifie que vous demandez à la personne qui s'occupe des plaintes de harcèlement de vous aider à communiquer avec la personne impliquée ou bien de lui parler en votre nom, sans recourir à la médiation ou formuler une plainte formelle. L'approche informelle n'est pas toujours possible ou fructueuse, mais lorsqu'elle l'est, vous pouvez résoudre le problème rapidement.

La médiation

Avant d'entamer une enquête formelle, il peut s'avérer plus approprié de résoudre le problème par la médiation. Si une personne compétente et ne faisant pas partie de l'organisation peut agir en tant que médiateur et que les parties consentent, le médiateur tentera de les aider à trouver un terrain d'entente. Si personne n'est disponible pour agir comme médiateur, des personnes désignées peuvent, avec le consentement des parties, aider à résoudre le problème. Le médiateur ne doit pas être impliqué dans l'enquête et ne doit pas représenter l'AEIC à quelque étape de la procédure reliée à la plainte.

Chacune des parties a le droit de refuser la médiation. Vous êtes le seul à déterminer si la médiation est une solution appropriée pour vous. Ne donnez pas votre consentement si vous vous sentez contraint ou si vous croyez que vous êtes désavantagé ou vulnérable pour des raisons d'âge, de sexe, de race, de couleur, de religion, d'orientation sexuelle, de situation économique ou pour toute autre raison. Si on

Fifth Avenue Court
99 Fifth Avenue, Suite 15
Ottawa, ON K1S 5K4

<http://www.cnsa.ca>

<http://www.aeic.ca>



Canadian Nursing Students' Association
Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada
Nursing : Change, Challenge & Choice
Relève Infirmière : Développement, défi & décision

vous suggère la médiation mais que vous vous sentez mal à l'aise, dites-le et il n'en sera pas question dans la procédure de la plainte.

Si une médiation s'avère nécessaire, chaque partie a le droit d'être accompagnée et assistée par quelqu'un de son choix.

L'enquête

Si vous désirez déposer une plainte formelle, un consultant mènera une enquête. Celui-ci mènera une enquête en détail de la plainte. Il ou elle interrogera le plaignant, celui qui est accusé de harcèlement et les témoins éventuels. Les membres de l'exécutif et les employés sont tenus de coopérer à l'enquête. Le plaignant et le défendeur ont le droit d'être assisté par quelqu'un de confiance pendant les entrevues et les rencontres.

Comment se déroule une enquête :

On demande des informations pertinentes au plaignant;

On informe le défendeur des détails de la plainte et on prend note des réponses qu'il apporte;

On décide si, selon la prépondérance des probabilités, il y a bien eu harcèlement, puis

On recommande les réparations nécessaires, les sanctions éventuelles ou toute autre mesure.

Si n'y a pas de preuves suffisantes pour conclure qu'il y a eu harcèlement, l'enquêteur ne recommandera ni sanction, ni mesure.

Plaintes motivées

Si l'enquêteur détermine que la plainte est fondée, il ou elle remettra un rapport écrit au président, dans la semaine suivant l'enquête autant que possible. L'enquêteur recommandera les réparations appropriées et les sanctions ou toute autre mesure nécessaire. Le président déterminera les mesures à prendre et informera les parties de sa décision, par écrit, dans la semaine suivant la réception du rapport autant que possible.

Réparations pour la victime

Les réparations pour une victime de harcèlement comprennent, selon la nature et la sévérité de l'acte :

Des excuses verbales ou écrites de la part du contrevenant et de l'AEIC ;

Des sanctions contre le contrevenant.

Les sanctions contre le contrevenant comprennent, selon la nature et la sévérité de l'acte :

Une réprimande écrite transmise au directeur de son établissement d'enseignement ;

L'interdiction de participer à tout événement organisé par l'AEIC ;

Fifth Avenue Court
99 Fifth Avenue, Suite 15
Ottawa, ON K1S 5K4

<http://www.cnsa.ca>

<http://www.aeic.ca>



Canadian Nursing Students' Association
Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada
Nursing : Change, Challenge & Choice
Relève Infirmière : Développement, défi & décision

La rupture de toute relation d'affaire.

Plainte de mauvaise foi

Dans l'éventualité où une plainte serait déposée de mauvaise foi, c'est-à-dire délibérément et avec malveillance, en sachant qu'elle n'est absolument pas fondée, le plaignant sera sujet aux mêmes sanctions qu'une personne accusée de harcèlement. La réputation de la personne injustement accusée sera rétablie et elle pourra user de tous les droits dont dispose une victime de harcèlement.

Représailles

Quiconque, impliqué dans un cas de harcèlement, use de représailles de quelque façon que ce soit sera sujet aux sanctions d'une personne accusée de harcèlement.

Confidentialité

L'AEIC ne divulguera aucune information à propos d'une plainte, à moins que ce ne le soit nécessaire aux fins de l'enquête ou pour prendre les mesures disciplinaires ou encore que la divulgation de certaines informations soit requise par la loi. Les membres de l'exécutif et du conseil d'administration respecteront les mêmes règles de confidentialité.

Délais

Les membres de l'exécutif et du conseil d'administration ont la responsabilité de mettre fin à une situation de harcèlement aussitôt qu'ils en sont avisés. Le traitement d'une plainte ne devrait pas prendre plus d'un mois. Les plaignants doivent tenir compte qu'il y a une limite de un an de puis les événements pour porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.

Autres recours

Tout membre de l'AEIC qui n'est pas satisfait par la façon dont sa plainte a été traitée peut consulter la Commission canadienne des droits de la personne. Des informations pour porter plainte auprès de la commission sont disponibles au numéro sans frais 1-888-214-1090. Si le harcèlement comporte des gestes d'agression physique ou sexuelle, il s'agit d'une offense criminelle et il est plus approprié d'appeler la police.

5. Changements apportés à cette politique

Pour toute information concernant cette politique et son application, adressez-vous au président de l'AEIC. Des changements peuvent être apportés à cette politique. Cette politique est régulièrement révisée.

Fifth Avenue Court
99 Fifth Avenue, Suite 15
Ottawa, ON K1S 5K4

<http://www.cnsa.ca>

<http://www.aeic.ca>