



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

Adoptée par le conseil d'administration

le 10 septembre 2024

Table des matières

PRÉAMBULE	1
1. OBJECTIFS	2
2. CADRE LÉGAL	2
3. CHAMPS D'APPLICATION	2
4. DÉFINITIONS	3
Harcèlement psychologique ou sexuel	3
La discrimination	3
Comportements pouvant être liés à du harcèlement	3
Distinction du harcèlement	4
5. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE	4
6. LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT : UNE RESPONSABILITÉ COMMUNE	5
Comportement à adopter	5
7. PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS	6
Interventions lors d'un acte de harcèlement	6
8. PERSONNES DÉSIGNÉES	8
9. APPLICATION DE LA POLITIQUE	8
10. ACCUSÉ DE RÉCEPTION	8
ANNEXE A FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION	10
ANNEXE B-1 ENGAGEMENT DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE # 1	11
ANNEXE B-2 ENGAGEMENT DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE # 2	12
ANNEXE C RESSOURCES	13

PRÉAMBULE

L'élaboration et l'adoption d'une politique en matière de harcèlement permettent de s'assurer que le personnel et les bénévoles comprennent leurs droits et leurs responsabilités à l'égard du harcèlement, et de préciser les procédures de prévention, d'intervention et d'application.

1. OBJECTIFS

Par la présente politique, PROJET NÖKTANBUL, ci-après nommé l'organisme, s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et vise à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Sans limiter la généralité de ce qui précède, elle a pour objectifs de :

- Instaurer un environnement de travail qui assure l'intégrité psychologique des personnes;
- Affirmer son intolérance face au harcèlement;
- Prévenir toute forme de harcèlement;
- Sensibiliser le personnel au phénomène de harcèlement psychologique et de ses effets néfastes;
- Prendre les moyens pour faire cesser le harcèlement;
- Accompagner et soutenir les personnes concernées par une situation de harcèlement;
- Procéder avec diligence à l'enquête et au règlement des plaintes.

2. CADRE LÉGAL

Les salariés et les bénévoles œuvrant aux bénéfices de l'organisme ont droit à un environnement de travail propice à la dignité et à l'estime de soi dans un climat de respect mutuel, de collaboration et de compréhension.

3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toute personne qui gravite autour de l'organisme, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur fonction (ex. : aires communes dans les locaux, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- Lors d'activités sociales liées au travail;
- Par le biais de communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres, téléphone).

4. DÉFINITIONS

Harcèlement psychologique ou sexuel

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

Une conduite vexatoire, blessante, humiliante

- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- qui se manifeste de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

La discrimination

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 du Québec*¹ peut aussi constituer du harcèlement :

la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge [...], 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.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement

Psychologique :

- Intimidation et cyberintimidation;
- Menaces;
- Isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

¹ Consultée en ligne à <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/c-12>.

Sexuel :

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle;
- Sollicitation insistante;
- Regards et contacts physiques déplacés;
- Insultes sexistes;
- Propos grossiers, blagues ou images à connotation sexuelle.

Distinction du harcèlement

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. L'intimidation et le harcèlement au travail ne comprennent pas :

- La décision de changer le travail à faire ou les responsabilités propres à un poste;
- L'exécution des obligations réglementaires ou contractuelles;
- Un changement dans les conditions de travail;
- Les évaluations des tâches;
- Les évaluations de rendement ou les entretiens à ce sujet;
- Les différences d'opinions ou les désaccords mineurs entre collègues;
- Les mesures disciplinaires;
- La cessation d'un emploi ou d'un contrat pour des motifs légitimes.

5. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

PROJET NÖKTANBUL ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- Par des gestionnaires ou des administrateurs envers des personnes salariées ou bénévoles;
- Entre collègues;
- Par des personnes salariées ou bénévoles envers leurs fournisseurs supérieurs;
- De la part de toute personne qui lui est associée : médiateurs culturels, représentants, clients, usagers, visiteurs ou autres.

PROJET NÖKTANBUL s'engage à :

- Prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- Maintenir une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement;
- Diffuser la présente politique de manière à la rendre accessible et veiller à sa compréhension par l'ensemble des personnes qui gravitent autour de l'organisme;
- Se doter d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

6. LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT : UNE RESPONSABILITÉ COMMUNE

Comportement à adopter

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers toutes les personnes qui gravitent autour de PROJET NÖKTANBUL sont de :

- Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- Respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- Participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- Signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de 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 personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

7. PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Interventions lors d'un acte de harcèlement

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir de la violence ou du harcèlement psychologique ou sexuel devrait :

- D'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin;
- Noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou que le harcèlement se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables.

Tout membre de l'organisation qui estime vivre du harcèlement lié à son travail peut déposer une plainte afin que l'employeur puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.

Tout membre du personnel, notamment la personne qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou à risque de le devenir peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention des personnes désignées.

Un signalement ou une plainte peuvent être d'abord formulés verbalement ou par écrit. Toutefois, les détails des incidents doivent être formulés par écrit avec autant de précision que possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.

La loi interdit toute forme de préjudice ou de représailles de la part de l'organisme dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

PROJET NÖKTANBUL 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 ou le signalement, 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 et lorsque le contexte s’y prête, une rencontre de médiation en vue de régler la situation, en assurant que cet accompagnement se déroule dans un contexte neutre et impartial;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, neutre et impartiale ou, si les ressources à l’interne ne sont pas disponibles ou si elles n’ont pas les compétences requises pour le faire, à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l’impartialité de l’intervention et en assurer la qualité. Les personnes concernées seront informées 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 toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées;
- Revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour assurer qu’elles soient toujours efficaces.

Nom et signature de la direction générale

Date

8. PERSONNES DÉSIGNÉES

Les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes :

Nom de la personne responsable no 1 :

Anne-Renaud Deschênes, directrice générale

819 524-1313

coucou@noktanbul.ca

Nom de la personne responsable no 2 :

Stéphane Rouette, vice-président du conseil d'administration

819 696-4397

loisirs@batiscan.ca

PROJET NÖKTANBUL s'assurera que les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements seront dûment formées pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées et qu'elles auront les compétences et les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement, notamment en matière d'évaluation des plaintes alléguant du harcèlement, en vue de recommander une enquête administrative.

9. APPLICATION DE LA POLITIQUE

L'application de la politique relève de la direction générale ou du conseil d'administration lorsque cette dernière est impliquée.

10. ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Tout salarié ou bénévole doit accuser réception de la présente politique et déclarer qu'il en comprend les termes en signant le formulaire en Annexe A intitulé *Accusé de réception*.

ANNEXES

ANNEXE A FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je, _____, déclare avoir reçu une copie de la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes*.

Je déclare avoir eu le temps de la lire et d'en comprendre les termes.

Je comprends que la lutte pour contrer le harcèlement nécessite un engagement de tous.

Je m'engage à prendre les moyens nécessaires pour maintenir un environnement de travail empreint de civilité et exempt de toutes formes de harcèlement.

Je reconnais que le harcèlement constitue un geste grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Et j'ai signé à _____

ce _____^e jour de 20_____.

Nom

Signature

Veuillez remettre le présent document à la direction générale au plus tard le

N.B. : Ce document sera conservé dans votre dossier d'employé.

ANNEXE B-1 ENGAGEMENT DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE # 1

POUR RECEVOIR ET PRENDRE EN CHARGE LES PLAINTES ET LES SIGNALEMENTS
RELATIFS À DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL

Rôles et responsabilités :

Les personnes responsables doivent principalement :

- Recevoir les plaintes et les signalements;
- Récouter les faits pour chaque demande (rencontres individuelles, enquête);
- Déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention : personne désignée elle-même, autre intervenant interne ou un comité d'intervention;
- Selon la gravité, présenter le dossier à un comité d'intervention formé par l'organisme. Ce comité sera composé de membres de l'organisme et d'un membre d'un organisme relié à la Santé et Sécurité du travail. Le comité prendra connaissance des plaintes et, selon la gravité et les conséquences du ou des gestes, recommandera la sanction nécessaire ou les mesures à prendre en informant la direction ou le conseil d'administration si cette dernière est impliquée;
- Appuyer la direction ou le conseil d'administration à la mise en œuvre des sanctions;
- Faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées soient adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

ENGAGEMENT DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE :

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la *Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel* de PROJET NÖKTANBUL.

J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Anne-Renaud Deschênes

ANNEXE B-2 ENGAGEMENT DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE # 2

POUR RECEVOIR ET PRENDRE EN CHARGE LES PLAINTES ET LES SIGNALEMENTS
RELATIFS À DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL

Rôles et responsabilités :

Les personnes responsables doivent principalement :

- Recevoir les plaintes et les signalements;
- Récouter les faits pour chaque demande (rencontres individuelles, enquête);
- Déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention : personne désignée elle-même, autre intervenant interne ou un comité d'intervention;
- Selon la gravité, présenter le dossier à un comité d'intervention formé par l'organisme. Ce comité sera composé de membres de l'organisme et d'un membre d'un organisme relié à la Santé et Sécurité du travail. Le comité prendra connaissance des plaintes et, selon la gravité et les conséquences du ou des gestes, recommandera la sanction nécessaire ou les mesures à prendre en informant la direction ou le conseil d'administration si cette dernière est impliquée;
- Appuyer la direction ou le conseil d'administration à la mise en œuvre des sanctions;
- Faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées soient adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

ENGAGEMENT DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE :

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la *Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel* de PROJET NÖKTANBUL.

J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Stéphane Rouette

Signature de la personne désignée no 1

Date

ANNEXE C RESSOURCES

[Gouvernement du Québec](#)

Site d'information complet dans le but d'outiller toute personne en lien avec l'intimidation.

[CNESST](#)

Une personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps, directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). 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 (cnt.gouv.qc.ca) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.