



Politique contre le harcèlement et la violence en milieu de travail

Adopté au CA 2025-01-16

TABLE DES MATIÈRES

1. Objectifs de la politique	3
2. Champ d'application	3
3. Engagement de (nommer l'organisation)	3
4. Définitions.....	3
5. Principes directeurs.....	5
6. Responsabilités des employé.es, stagiaires et des bénévoles.....	6
7. Responsabilités de la direction et du conseil d'administration	6
8. Traitement des plaintes et des signalements.....	7
9. Traitement des plaintes et enquête.....	7
9.1. Personnes responsables désignées par l'employeur	8
10. Mesure de soutien pendant l'analyse	8
11. Décisions et recommandations.....	8
12. Sanctions	9
12.1. Plaintes mensongères, sans motif ou de mauvaise foi	9
13. Autre recours.....	9
14. Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel	9
14.1. Plan de sécurité individuel.....	10
ACCUSÉ DE RÉCEPTION DE LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT.....	11
FORMULAIRE DE PLAINTÉ CONTRE LE HARCÈLEMENT.....	12
AIDES ET RESSOURCES SPÉCIALISÉES EN VIOLENCE CONJUGALE	14

1. Objectifs de la politique

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du **Groupe de Loisirs la Relance** à prévenir toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à tout le personnel (employé.es et membres de la direction) du **Groupe de Loisirs la Relance**, ainsi qu'à tous ses bénévoles, stagiaires et membres du conseil d'administration. Elle s'applique également à tous les sous-traitant.es, fournisseurs, usagers ères et client.es. Aussi, elle s'applique, quelle que soit la nature du lien entre la victime et la personne qui adopte un comportement de violence ou de harcèlement, dans le cadre du travail ou de toute activité se déroulant au sein de, ou à l'extérieur des espaces physiques occupés par le **Groupe de Loisirs la Relance**, y compris sur les médias sociaux.

3. Engagement du Groupe de Loisirs la Relance

Le Groupe de Loisirs la Relance ne tolère et n'admet aucune forme de violence, d'intimidation, de menace et de harcèlement ou de comportements pouvant nuire à l'intégrité physique ou psychologique du personnel ou de la clientèle.

Le Groupe de Loisirs la Relance s'engage à prévenir le harcèlement psychologique par des moyens raisonnables et à agir pour mettre fin au harcèlement psychologique dès qu'il en est informé en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires.

À la suite d'une plainte, la direction prendra les dispositions pour :

- Faire cesser le comportement non désiré ;
- S'assurer que les démarches précédentes ont été effectuées, si applicables ;
- Fournir une aide aux personnes concernées.

Les employé.es du **Groupe de Loisirs la Relance** s'engagent à faire preuve de respect envers les autres employé.es, supérieur.es, employeurs, bénévoles, participant.es, client.es et fournisseurs et à respecter ladite politique

4. Définitions

Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui :

- Sont hostiles ou non désirés ;
- Portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du/de la salariée ;
- Rendent le milieu de travail néfaste

Ainsi, pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique ou sexuel, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

4.1. Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre ou l'humilie. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

4.2. Caractère répétitif ou acte grave

C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Il est à noter qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

4.3. Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

4.4. Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

4.5. Milieu de travail rendu néfaste

Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- Crier après quelqu'un ;
- Parler de quelqu'un à d'autres personnes, à son insu, et de manière pouvant porter atteinte à sa réputation ;
- Tenir des propos offensants par courriel ;
- Remettre en question les compétences de quelqu'un de manière publique ou injustifiée ;
- Discrediter ou humilier une personne devant ses collègues ;
- Exclure volontairement une personne.

La définition du harcèlement psychologique prévue dans la *Loi sur les normes du travail* inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 10), soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, 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.

4.6. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non voulu et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

Il inclut toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel :

- Sollicitation insistante ;
- Regards, baisers ou attouchements ;
- Insultes sexistes, propos grossiers ;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle, transmis par tout moyen de communication, technologique ou autre.

4.7. Milieu de travail

Le milieu de travail est défini comme étant celui où la personne salariée exerce ses fonctions ainsi que tout autre lieu où il peut être appelé à travailler dans le cadre de son emploi, à savoir :

- Les lieux de travail ;
- Les aires communes ;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur) ;
- À travers les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique

Les situations suivantes ne constituent pas du harcèlement psychologique : un conflit de travail entre deux employé.es, du stress relié au travail ou des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de l'assiduité, organisation du travail, manquement sanctionné par une mesure disciplinaire, etc.

5. Principes directeurs

- Toute personne a droit à la protection de sa dignité et de son intégrité psychologique et physique ;
- **Le Groupe de Loisirs la Relance** agit de façon proactive de sorte à offrir à tous ses employé.es, bénévoles, stagiaires, client.es un milieu de travail et de participation exempt de toute forme de harcèlement et de violence ;

Le Groupe de Loisirs la Relance reconnaît que la modification de certains comportements exige une perspective préventive plutôt que punitive. Les moyens de prévention favorisés par (nommer l'organisation) sont l'éducation, la sensibilisation et la formation, favorisant ainsi la conscientisation de la communauté que constitue l'organisme ;

- Le problème du harcèlement et de la violence est l'affaire de tous et la responsabilité d'y mettre fin est partagée ;
- Toute plainte de harcèlement ou de violence est traitée avec diligence, pondération, équité, impartialité, confidentialité et ouverture ;

- Toute personne à qui s'applique la politique a le droit d'être entendue de manière à pouvoir faire valoir son point de vue ;
- **Le Groupe de Loisirs la Relance** se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait plainte, absence de plainte ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la présente politique ;
- L'application de cette politique n'enlève pas le droit aux personnes impliquées d'exercer des recours légaux si elles le désirent.

6. Responsabilités des employé.es, stagiaires et des bénévoles

Tous les employé.es, les stagiaires et les bénévoles doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence.

Ainsi, tous les employé.es, les stagiaires et les bénévoles du **Groupe de Loisirs la Relance** doivent :

- Travailler de manière respectueuse et conformément aux principes de la présente politique et des lois applicables ;
- Communiquer à leur supérieur immédiat toute conduite inacceptable leur étant adressée ou dont ils sont témoins ;
- Collaborer, le cas échéant, au processus de médiation ou aux enquêtes.

7. Responsabilités de la direction et du conseil d'administration

La direction et les membres du conseil d'administration du **Groupe de Loisirs la Relance** doivent adopter un comportement exemplaire.

Afin d'exercer convenablement leurs fonctions, ils doivent :

- Prendre rapidement les moyens raisonnables pour prévenir et pour faire cesser toute conduite vexatoire, le tout avec diligence ;
- Consigner par écrit toute information pertinente en lien avec les diverses interventions effectuées à la suite de la dénonciation ou à l'observation d'une situation problématique impliquant du harcèlement psychologique ou sexuel et de la violence ;
- Favoriser une solution équitable ainsi que le règlement de toute situation problématique ou litigieuse ;
- Collaborer, le cas échéant, au processus de médiation ou aux enquêtes ;

Veiller à ce que la personne visée par la dénonciation respecte les recommandations ou mesures disciplinaires retenues

1. Traitement des plaintes et des signalements

Dans le but de créer et de conserver un climat de travail sain et harmonieux, il est d'abord souhaitable que, si la situation le permet, l'employé.e victime de violence ou toute autre personne témoin de la situation demande à la personne concernée de cesser son comportement. Lorsque cette démarche n'est pas envisageable ou lorsqu'elle n'a pas permis de régler la situation, l'employé.e doit, dans les plus brefs délais, en informer la direction du **Groupe de Loisirs la Relance**.

Toute situation fera l'objet d'une enquête prompte et confidentielle. Lors de cette enquête, tout.e employé.e doit participer et collaborer à l'enquête, s'il y a lieu. Il est à noter qu'en aucun cas un.e employé.e ne sera pénalisé.e, discriminé.e ou sanctionné.e s'il/elle porte plainte et que cette plainte est faite de bonne foi.

Toute personne qui estime être victime de harcèlement en milieu de travail doit formuler une plainte à la direction de (nommer l'organisation). Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement afin de faire cesser la situation.

À titre indicatif, le formulaire de plainte est annexé à la présente politique.

Le recours à la procédure ne doit pas être fait dans l'objectif de nuire ou de véhiculer de fausses allégations, en raison des torts importants qu'une telle conduite pourrait causer aux personnes

2. Traitement des plaintes et enquête

Selon la nature de la situation portée à son attention et le stade d'évolution, la direction du **Groupe de Loisirs la Relance** déterminera le type d'intervention qui convient, soit généralement la médiation ou l'enquête.

La direction est responsable de procéder avec diligence à la médiation ou à une enquête complète, impartiale et confidentielle sur toute plainte de harcèlement. Si la personne responsable de l'enquête le juge à propos, elle peut demander l'assistance de toute autre personne pour mener conjointement le processus de médiation ou l'enquête ou faire appel à une ressource externe. Dans les cas qui l'exigent, elle peut également déléguer l'entière responsabilité à une personne autre. La personne choisie pour mener l'enquête sera neutre et impartiale.

La personne responsable de l'enquête étudie la plainte et rencontre individuellement le plaignant, la personne visée par la plainte et les témoins. Elle a le pouvoir de recueillir toute l'information nécessaire à l'exercice de son mandat. La personne responsable de l'enquête prendra des notes dans le cadre des rencontres et elle demandera des versions écrites aux personnes rencontrées.

La personne responsable de l'enquête analysera la plainte et déterminera si les allégations de la plainte sont fondées en partie, en totalité ou non fondées et adressera un rapport.

Elle déterminera les mesures à imposer et elle en informera les parties.

7.1. Personnes responsables désignées par l'employeur

Les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement.

Les personnes responsables désignées par l'organisation sont les suivantes :

Jeannette Rioux

Direction

coordination@loisirslarelance.org

450-661-4276 poste 3702

Louise Ducharme

Responsable des bénévoles

info@loisirslarelance.org

450-661-4276

8. Mesure de soutien pendant l'analyse

Selon la nature de la situation portée à l'attention de l'employeur et le stade d'évolution, des mesures peuvent être prises pendant la médiation ou l'enquête (c.-à-d. retrait du milieu de travail, réorganisation du travail ou autres).

9. Décisions et recommandations

Au terme de l'enquête suivant la plainte de harcèlement psychologique ou sexuel ou de violence, la personne responsable avise le plaignant et la personne mise en cause du résultat. Les mesures disciplinaires et/ou administratives proposées, ainsi que toute autre recommandation, le cas échéant, seront transmises à la présidente du conseil d'administration.

Le Groupe de Loisirs la Relance s'engage à prendre les mesures disciplinaires et administratives propres à sanctionner toute conduite adoptée en contravention avec la présente politique sur le harcèlement psychologique ou sexuel ou la violence en milieu de travail. La direction et les membres du conseil d'administration ont la responsabilité de veiller à l'application des mesures disciplinaires ou toute autre recommandation retenue.

10. Sanctions

Toute personne reconnue responsable d'une conduite de harcèlement psychologique est passible de sanction, pouvant aller jusqu'au congédiement. La direction du **Groupe de Loisirs la Relance**, avec l'aide des membres du conseil d'administration, déterminera la sanction, le cas échéant, en prenant en considération les conclusions de l'enquête émise par la personne responsable de l'application de la politique. Ces sanctions peuvent être de nature administrative ou disciplinaire ou une combinaison des deux et peuvent inclure l'une ou l'autre des mesures suivantes, et ce, de façon non limitative :

- Mesures préventives temporaires avant ou pendant l'enquête (suspension avec ou sans solde) ;
- Demande de présentation d'excuses officielles ;
- Avis disciplinaire verbal et/ou écrit ;
- Mutation ou déplacement ;
- Congédiement.

Une fois la mesure appliquée, la direction et les membres du conseil d'administration s'assureront que le problème est bel et bien résolu et qu'il ne se reproduira plus sous peine de sanctions disciplinaires plus sévères.

10.1. Plaintes mensongères, sans motif ou de mauvaise foi

Les plaintes mensongères, sans motif ou déposées de mauvaise foi, constituent un manquement au devoir de loyauté incombant à l'employé.e, et à l'obligation d'agir de bonne foi.

La direction du **Groupe de Loisirs la Relance** traitera chaque plainte reçue avec sérieux, et procédera à une enquête automatiquement. L'employé.e ayant déposé une plainte pour des situations qui ne se qualifient pas comme étant du harcèlement au sens de la loi ou de cette politique ne subira pas de représailles, pour autant que la plainte soit déposée avec bonne foi, et qu'elle soit composée d'éléments véridiques.

En cas de plainte mensongère, sans motif ou de mauvaise foi, la direction du **Groupe de Loisirs la Relance** pourrait appliquer des mesures disciplinaires dont la sévérité variera (pouvant aller jusqu'au congédiement) selon la gravité de la situation.

11. Autre recours

Outre le mécanisme interne de plainte, une personne qui se sent victime de harcèlement psychologique peut porter plainte à la [CNESST](#). Cette plainte doit être déposée dans un délai de deux (2) ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique.

12. Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

Le Groupe de Loisirs la Relance s'engage à prendre les mesures, lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un.e employé.e est exposé.e à une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sur les lieux de travail.

Un.e employé.e victime ou témoin de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est donc invité à en parler à la direction du **Groupe de Loisirs la Relance** afin que des mesures puissent être proposées à l'employé.e (par exemple en offrant à une victime de violence conjugale de travailler à un lieu extérieur à son domicile). Le **Groupe de Loisirs la Relance** s'engage à veiller et à préserver la confidentialité des situations qui lui seront confiées.

Ainsi le **Groupe de Loisirs la Relance** encourage toute personne qui vit de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel de ne pas hésiter à demander de l'aide. À cet effet, une liste de ressources est fournie en annexe au présent manuel, mais également un plan de sécurité individuel (défini ci-après) peut être mis en place avec l'accord de l'employé.e.

12.1. Plan de sécurité individuel

Avec l'accord de la victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel le Groupe de Loisirs la Relance peut mettre en place un plan de sécurité individuel. Ce plan personnalisé comprend un ensemble de mesures qui seront mises en place pour assurer la sécurité de la personne. Une fois le consentement obtenu, le plan peut être diffusé, mais uniquement aux personnes dans l'entreprise qui seront responsables de sa mise en œuvre.

Le plan de sécurité individuel peut comprendre, notamment :

- Le changement de numéro de poste téléphonique ;
- Le déplacement de poste de travail (p. ex. : organiser des sessions de travail à un autre lieu que le domicile, offrir des mandats nécessitant plus de déplacements, etc.) ;
- La programmation du 911 sur le téléphone personnel de la victime ;
- Autres mesures jugées pertinentes par l'employé.e visé.e.

ACCUSÉ DE RÉCEPTION DE LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT

J'ai reçu une copie de la Politique contre le harcèlement et la violence au travail du **Groupe de Loisirs la Relance**.

Je déclare, par la présente, avoir lu cette politique et avoir bien compris son contenu.

Je suis conscient.e que toute violation de cette politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nom de l'employé.e , bénévole , stagiaire

Signature de l'employé.e , bénévole, stagiaire

Date

C.C. Dossier de l'employé.e

FORMULAIRE DE PLAINTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

PLAIGNANT.E

NOM : _____

PRÉNOM : _____

PERSONNES MISES EN CAUSE

NOM : _____

PRÉNOM : _____

NOM : _____

PRÉNOM : _____

NOM : _____

PRÉNOM : _____

TÉMOINS

NOM : _____

PRÉNOM : _____

NOM : _____

PRÉNOM : _____

NOM : _____

PRÉNOM : _____

EXPOSÉ DÉTAILLÉ DES FAITS CONSIDÉRÉS COMME DU HARCÈLEMENT ET/OU DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL (inclure date, lieu et témoins)

* Si l'espace prévu est insuffisant, joindre les informations supplémentaires au présent formulaire.

J'affirme que les informations énoncées sont, au meilleur de mes connaissances, véridiques et transmises de bonne foi. Je m'engage à ne pas divulguer ces informations à qui que ce soit, à l'exception des personnes attitrées au dossier.

Nom complet

Signature

Date



N.B. Ce formulaire doit être remis en mains propres à la personne-ressource. Votre dossier sera traité de façon confidentielle et le plus rapidement possible. Sur réception de la plainte, une enquête pourrait être ouverte. Les parties impliquées seront informées des conclusions de l'enquête.

Aucune personne portant plainte de bonne foi ne fera l'objet de mesures de représailles.

AIDES ET RESSOURCES SPÉCIALISÉES EN VIOLENCE CONJUGALE

Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

Ces ressources offrent aux victimes et témoins d'actes criminels ainsi qu'à leurs proches de l'intervention psychosociale et post-traumatique, de l'information sur les droits et recours, de l'assistance technique, de l'accompagnement dans le processus judiciaire et dans les diverses démarches ainsi que de l'orientation vers différents services selon les besoins de la personne. Ces services confidentiels et gratuits sont offerts, peu importe l'âge, l'identité ou l'expression de genre.

www.cavac.qc.ca ou sans frais : 1 866 532-2822

Centres de femmes

Ces ressources sont des milieux de vie ouverts à toutes les femmes. Leur approche globale, non compartimentée, stimule une démarche d'appropriation du pouvoir d'être et d'agir sur le plan individuel et collectif. Les femmes peuvent ainsi consolider leurs estimes d'elles-mêmes en apprenant à s'affirmer et à exprimer leurs besoins et intérêts. À travers le soutien individuel, les ateliers de groupe, les cafés-rencontres, les centres offrent aux femmes la possibilité d'entreprendre une démarche qui permet, dans un premier temps, d'aider à identifier et à nommer des situations de violence, puis d'élaborer des stratégies pour s'en sortir.

www.rcentres.qc.ca

Maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence avec ou sans enfants

Ces ressources offrent de l'hébergement aux femmes victimes de violence conjugale accompagnée de leurs enfants. Elles offrent de l'intervention psychosociale, de l'accompagnement dans les diverses démarches. Les services sont offerts également pour les femmes, en externe, accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

www.maisons-femmes.qc.ca et www.fede.qc.ca

Maisons deuxième étape

Ces ressources offrent aux femmes, avec ou sans enfants, des services spécialisés en violence conjugale post-séparation par l'entremise de logements transitoires sécuritaires.

www.alliance2e.org

SOS violence conjugale

Cette ressource offre une ligne téléphonique d'écoute, d'information et de référence destinée aux victimes de violence conjugale, à leurs proches (pouvant inclure le milieu de travail) ainsi qu'aux intervenants et intervenantes et les dirige par la suite vers les ressources régionales. Sans frais, bilingue, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout au Québec.

www.sosviolenceconjugale.ca ou sans frais : 1 800 363-9010