



**POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS
DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL**

Adoptée le 30 septembre 2025

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs :

- d'affirmer l'engagement de *Droits et recours Laurentides* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, y compris le harcèlement discriminatoire et le harcèlement provenant de sources externes ;
- d'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement ;
- d'établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques qui sont portées à l'attention de l'organisme, ou de son représentant désigné, par voie de signalement.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel employé de *Droits et recours Laurentides*, à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi qu'aux membres du conseil d'administration, aux membres et à toutes les personnes bénévoles participant aux activités de l'organisme. Cette politique s'applique 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 emploi ou engagement bénévole (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements) ;
- lors d'activités sociales initiées ou auxquelles participe l'organisme.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte lié à l'organisme (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La *Loi sur les normes du travail* prévoit des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante) ;
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave ;

- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée ;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne ;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi.

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

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante
 - regards, contacts physiques
 - insultes sexistes, propos grossiers
 - propos, blagues ou images à connotation sexuelle

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 gestion (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.). Les individus croyant vivre ce genre de situation peuvent se référer au *Protocole de clarification de malaise et de résolution de conflit* inclus à l'annexe 4 du *Manuel des membres*.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

a) Règle de l'administration

Droits et recours Laurentides ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- par des supérieurs envers des personnes salariées ;
- entre des collègues ;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs ;

- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, membre, fournisseur, visiteur, bénévole ou autre.

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.

b) Responsabilités du personnel salarié et membres bénévoles

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 salariées et les membres bénévoles sont les suivantes :

- contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement ;
- respecter les personnes dans le cadre de leur travail ;
- agir en concordance avec le principe d'obligation de civilité ;
- participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement notamment en appliquant le *Protocole de clarification de malaise et de résolution de conflit* ;
- signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées par l'organisme pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements ;

c) Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

Droits et recours Laurentides 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 psychique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales, l'employeur met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- a) diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des membres visés par celle-ci, par son intégration dans le *Manuel des membres* de l'organisme, en la diffusant sur le site web officiel de l'organisme et en la présentant aux nouveaux et nouvelles employé.es lors de leur embauche ;
- b) maintenant une vigilance continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement ;
- c) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes concernées ;
- d) faisant la promotion du respect entre les individus ;
- e) sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'employeur ;
- f) en se dotant d'un protocole de clarification des malaises et de résolution de conflits servant à préserver un climat de travail sain ;
- g) consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptible de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement ;
- h) tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de

- leur départ ;
- i) en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

Droits et recours Laurentides s'engage à intégrer la présente politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que toutes les mesures qui en découlent au programme de prévention ou au plan d'action en matière de santé et sécurité du travail, à réviser au moins une fois par an la présente politique et à communiquer les changements aux personnes visées par la présente politique.

d) Prise en charge des plaintes et des signalements

Toute personne qui estime vivre du harcèlement lié à son travail peut déposer une plainte afin que *Droits et recours Laurentides* puisse entreprendre les actions requises pour corriger la situation.

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir 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. Elle devrait également 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 si le harcèlement se poursuit, la personne concernée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Tout membre visé par la présente politique, 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 de la personne responsable de l'application de cette présente politique.

Un signalement ou une plainte peuvent être formulés verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits 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'employeur dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

Droit et recours Laurentides 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.
- informer les personnes concernées de la conclusion des démarches de l'enquête, s'il y a lieu.
- conserver les preuves matérielles en lien avec l'enquête pour une durée de 3 ans suivant le dénouement de celle-ci, advenant que celle-ci ne permette pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, puis assurer leur destruction suivant ce délai ;
- 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 sont toujours efficaces, pour éviter que d'autres événements de la sorte se reproduisent.

e) Responsabilités de la personne désignée à l'application de la politique

Le ou la coordonnateur.trice de l'organisme est la personne qui est désignée pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

Advenant que celle-ci soit impliquée dans la situation litigieuse, le ou la président.e du Conseil d'administration devra remplir ce rôle.

La responsabilité de la réception et de la prise en charge de la plainte ou signalement reviendra au ou à la vice-président.e du Conseil d'administration, advenant une situation où les deux (2) personnes désignées précédemment soient concernées par la situation litigieuse.

Ces personnes doivent principalement :

- informer les membres concernés sur la politique de l'organisme en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- recevoir les plaintes et les signalements ;
- évaluer chaque demande et recommander les actions ou les interventions appropriées (ex. : rencontres individuelles, médiation, enquête), en fonction du contexte ;
- assurer la tenue d'un dossier physique recueillant la plainte, les preuves ainsi que les étapes d'enquête ; déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention : le ou la coordonnateur/coordonnatrice, le ou la président.e ou vice-président.e du conseil d'administration ;
- donner suite à la plainte auprès de la personne concernée dans un délai raisonnable. Si la personne désignée à l'application de la politique est dans l'impossibilité de répondre à la plainte dans un délai raisonnable, elle doit en informer la personne concernée ;
- faire les suivis nécessaires afin que les personnes concernées soient adéquatement soutenues et que l'intervention ait permis d'obtenir les effets souhaités.

Droits et recours Laurentides :

- 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 ;
- libérera du temps de travail afin que les personnes désignées puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.

*Signature de l'employeur ou de son
représentant désigné*

Date

Droits et recours Laurentides

Note : le fait de suivre la démarche proposée dans la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher une travailleuse, un travailleur ou un.e bénévole d'exercer un recours auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Pour être recevable, la plainte doit être déposée dans les 2 années suivant la date de la dernière manifestation de harcèlement.

CNESST
C. P. 1200, succ. Terminus
Québec (Québec), G1K 7E2
Tél. : 1 844 838-0808

Notez aussi que le site web de la CNESST offre plusieurs ressources utiles.

Engagement

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel de *Droits et recours Laurentides*. J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Nom de la personne désignée n° 1

Signature de la personne désignée n° 1

Date

Nom de la personne désignée n° 2

Signature de la personne désignée n° 2

Date