



POLITIQUE

**De prévention du harcèlement psychologique, physique
ou sexuel en milieu de travail et lors de toutes activités de l'organisme**

Politique de prévention du harcèlement psychologique, physique ou sexuel en milieu de travail et lors de toutes activités de l'organisme

ADOPTION		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Conseil d'administration	14-03-2019	Rés.:CA-2019-03-14-03

PROPOSITION MODIFICATIONS		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Comité des ressources humaines	02-11-2022	Recommandation au CA pour adoption des ajustements

MODIFICATION(S)			
INSTANCE	DATE	DÉCISION	COMMENTAIRES
Conseil d'administration	16-03-2023	No. Rés.: CA-2023-03-16-12	Modifier les noms des responsables de la politique en cas de dépôt d'une plainte.

RÉVISION	Au besoin, au minimum, tous les trois ans
RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE	Direction générale
NUMÉRO	12_ 12.1
RÉFÉRENCE CODE DE GOUVERNANCE	12.1

POLITIQUE

De prévention du harcèlement psychologique, physique ou sexuel en milieu de travail et lors de toutes activités de l'organisme

Table des matières :

1. Objectifs;
2. Portée;
3. Définition;
4. Énoncé de politique;
5. Attentes envers le personnel et les administrateurs;
6. Traitement des plaintes et des signalements;
7. Principes d'intervention.

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de *Loisirs Laurentides* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique, physique ou sexuel au sein de son organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel, des administrateurs et des intervenants de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- 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, déploiement d'activités ou de programmes par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

Pour les besoins de l'entreprise, la définition s'applique également aux administrateurs et intervenants de Loisirs Laurentides.

La notion de harcèlement doit être distinguée de situations autres qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Loisirs Laurentides ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique, physique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des cadres envers des personnes salariées ou contractuelles;
- entre des collègues de travail ;
- par des personnes salariées ou contractuelles envers leurs supérieurs;
- par des administrateurs envers des personnes salariées ou contractuelles;
- entre des administrateurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : bénévole, membre, client, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition pour les salariés de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner pour les administrateurs et les intervenants une sanction sévère ou des recours légaux civils. Il en va de même pour toute autre personne qui lui serait associée. Les personnes qui se prévalent de bonne foi de la politique ne feront l'objet d'aucunes représailles. Il en est de même en ce qui concerne les témoins. Une plainte jugée frivole ou déposée de mauvaise foi sera considérée comme une violation de la politique.

Loisirs 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 psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, des administrateurs et à l'ensemble des intervenants par la remise d'une copie de la politique ;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique, physique ou sexuel,
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus,

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET LES ADMINISTRATEURS

Il appartient à tout le personnel, tous les administrateurs et à tous les intervenants d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique, physique ou sexuel.

Il est aussi de la responsabilité du personnel, des administrateurs et de l'ensemble des intervenants de faire connaître au présumé harceleur sa désapprobation et de lui demander de mettre un terme à son comportement.

L'individu concerné devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'il a effectuées pour tenter de régler la situation.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque l'individu subit du harcèlement physique, psychologique ou sexuel, il devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'organisme afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte doit être formulée par écrit dans les soixante (60) jours de l'évènement. La plainte doit être signée, avoir le nom en lettres moulées et datée, doit identifier la ou les personnes identifiées(s) comme responsable(s) desdits faits et décrire les comportements reprochés et les détails des incidents cela avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées³ par l'employeur sont les suivantes :

- **Commissaire opérationnel désigné - Direction générale**
330, rue De Martigny Ouest, bureau 100, Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4C9 – Tél : 450 504-6080
- **Commissaire de gouvernance désigné – membre du conseil d'administration :**
info@loisirslaurentides.com
- **Commissaire substitut – Président du conseil d'administration :**
presidence@loisirslaurentides.com

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler aux personnes responsables mentionnées ci-dessus mais doit auparavant obtenir le consentement de la personne harcelée.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Loisirs Laurentides s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans un délai de 48 heures et accusé réception au plaignant dans un délai maximum de 7 jours;

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

- suivre le processus identifié dans la politique pour le dépôt d'une plainte et le traitement confidentielle de celle-ci;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, 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;
- mener une enquête de façon objective selon les modalités établies dans la politique pour le dépôt d'une plainte et appuyée sur les informations transmises dans le formulaire de dépôt d'une plainte.
- 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 notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, 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.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

ANNEXE 1

RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, PHYSIQUE OU SEXUEL

Selon l'article 81.18 de la Loi sur les **normes du travail**, on entend par **harcèlement** psychologique « une conduite vexatoire (blessante, humiliante) se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles (agressive, menaçante) 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 (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

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 peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'identité ou l'expression de genre, 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 diminuer l'impact de 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 loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportement pouvant être liés à de la violence physique

- Tout contact physique intentionnel qui occasionne une blessure;
- Tout coup porté que ce soit avec une main, un poing, un coude, un pied ou un objet suffisamment fort pour occasionner une ecchymose.

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 insistants, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

ANNEXE 2

PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Loisirs Laurentides

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique, physique ou sexuel au travail et lors de toutes activités de l'organisme et de traitement des plaintes de Loisirs Laurentides :

- **Commissaire opérationnel désigné - Direction générale**
330, rue De Martigny Ouest, bureau 100, Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4C9 – Tél : 450 504-6080
- **Commissaire de gouvernance désigné – membre du conseil d'administration :**
info@loisirslautentides.com
- **Commissaire substitut – Président du conseil d'administration :**
presidence@loisirslautentides.com

Ces personnes responsables doivent principalement :

- Informer le personnel, les administrateurs et les intervenants sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique, physique ou sexuel;
- suivre le processus et les modalités établis dans la politique pour le dépôt d'une plainte en s'appuyant sur les informations transmises dans le formulaire de dépôt d'une plainte;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Commissaire opérationnel – Direction générale

Date

Commissaire de gouvernance – membre du C.A.

Date

Commissaire substitut - Présidence C.A.

Date

Références

Site Internet de la CNESST en date du 9 janvier 2023, Article 81.18 de la Loi sur les **normes du travail**;

Politique pour le dépôt d'une plainte de Loisirs Laurentides, adoptée par le C.A. le 16 décembre 2021;

Site Internet Publications Québec en date du 9 janvier 2023, Charte des droits et libertés de la personne, Article 10.