Politique du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os

Révision de la politique adoptée le 18 juin 2026 par le conseil d’administration

Tables des matières

Object de la politique 3

Portée de la politique 4

Définition 5

Responsabilités 7

Attente envers le personnel 8

Traitement des plaintes et des signalements 9

Principes d'intervention 10

Annexe un – Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel 12

Annexe deux – Personnes responsable désignées par l'employeur 14

OJECT DE LA POLITIQUE

La présente politique vise à prévenir et à faire cesser toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein du Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os (CCL). Elle établit les principes, les responsabilités et les mécanismes de traitement des plaintes et signalements afin d'assurer à toutes les personnes un milieu de travail sain, respectueux, sécuritaire et exempt de toute forme de harcèlement.

PORTÉE DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à l'ensemble des personnes œuvrant au sein du Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os, notamment :

- Les employés permanents, temporaires, saisonniers et occasionnels ;
- La direction générale ;
- Les administrateurs ;
- Les stagiaires ;
- Les bénévoles ;
- Les contractuels et fournisseurs de services ;
- Toute autre personne en relation avec l'organisation, incluant les clients, usagers, partenaires, visiteurs et fournisseurs.

La politique s'applique à toutes les activités liées au travail, qu'elles se déroulent dans les locaux de l'organisation ou ailleurs, notamment lors des réunions, formations, déplacements, activités sociales, événements spéciaux, communications électroniques, médias sociaux ou toute autre interaction liée au travail.

DÉFINITION

1. Harcèlement psychologique

Conformément à la Loi sur les normes du travail, le harcèlement psychologique est défini comme :

« 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. »

Cette définition inclut également le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un des motifs protégés par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

2. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel comprend toute conduite à caractère sexuel non désirée, manifestée par des paroles, des gestes, des comportements ou des contacts physiques, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne ou qui crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant.

3. Exercice légitime du droit de gestion

L'exercice normal des droits de gestion par l'employeur ne constitue pas du harcèlement lorsqu'il est exercé de façon raisonnable, respectueuse et dans l'intérêt de l'organisation. Cela comprend notamment :

- L’organisation du travail ;
- L’évaluation du rendement ;
- L’encadrement du personnel ;
- La gestion de l'assiduité ;
- L’application de mesures administratives ou disciplinaires ;
- La gestion des conflits et des comportements inappropriés.

RESPONSABILITÉS

Conseil d'administration

Le conseil d'administration veille à l'application de la présente politique et s'assure que l'organisation dispose des mécanismes nécessaires pour prévenir et traiter toute situation de harcèlement.

Direction générale

La direction générale est responsable de la mise en œuvre de la politique, de la sensibilisation du personnel, de la réception des plaintes et de l'application des mesures correctives appropriées.

Personnel, bénévoles et collaborateurs

Toute personne visée par la présente politique doit :

- Adopter un comportement respectueux envers autrui ;
- Contribuer au maintien d'un climat de travail sain ;
- Collaborer aux démarches de prévention ou d'enquête ;
- Signaler toute situation de harcèlement dont elle est victime ou témoin.

ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Le Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os s'attend à ce que chaque personne contribue activement au maintien d'un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de harcèlement.

À cette fin, toute personne doit notamment :

- Faire preuve de respect, de civilité et de professionnalisme dans ses interactions;
- S’abstenir de tout comportement pouvant porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'autrui;
- Favoriser la collaboration et la communication constructive;
- Signaler toute situation préoccupante conformément à la présente politique;
- Participer, lorsque requis, aux activités de sensibilisation ou de formation offertes par l'organisation.

Aucune forme de représailles ne sera tolérée envers une personne qui effectue un signalement de bonne foi ou qui participe à une démarche d'enquête ou de résolution.

TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

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 salariée 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.

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 pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées[1] par l'employeur sont les suivantes :

- Direction générale de l'organisation le Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os ;

- Présidence de l'organisation le Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

[1] Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

PRINCIPES D'INTERVENTION

Le Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os s'engage à :

1. Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;

2. 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 ;

3. 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 ;

4. Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;

5. Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;

6. Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. 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 ;

7. 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.

_____ _____

Signature de l'employeur Date

Centre Communautaire de Loisir de Cap-aux-Os

Une personne non-syndiquée 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 (https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique/index.html) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

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

1. Une conduite vexatoire (blessante, humiliante) ;
2. Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave ;
3. De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée ;
4. Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne ;
5. Entraînant, pour celle-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'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 loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

1. lntimidation, cyberintimidation, menaces, isolement ;
2. Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail ;
3. Violence verbale ;
4. Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

1. Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- Sollicitation insistante ;
- Regards, 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

Le Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os

1. 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 ;
2. 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 ou sexuel au travail et de traitement des plaintes du CCL :

- Direction générale de l'organisation le Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os ;

- Présidence de l'organisation le Centre communautaire de loisir de Cap-aux-Os.

Ces personnes responsables doivent principalement :

1. Informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
2. Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations ;
3. Recevoir les plaintes et les signalements ;
4. 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.

_____ _____

Direction générale Date

_____ _____

Présidence Date