



# POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

## NOTRE MISSION

### UNIR

en une seule entité  
les ressources intermédiaires jeunesse du Québec.

### PROMOUVOIR

l'amélioration continue de la qualité  
des services dispensés aux jeunes.

### DÉFENDRE

et protéger les intérêts  
de tous les membres de la Fédération.

### REPRÉSENTER

nos membres auprès des différentes  
instances gouvernementales.



Présenté au conseil d'administration du 13 mai 2022.

Adopté par les administrateurs lors du conseil d'administration du 13 mai 2022.

# Table des matières

1) OBJECTIFS .....	3
2) PORTÉE .....	3
3) DÉFINITION.....	4
4) EXEMPLES DE COMPORTEMENTS.....	5
5) ENGAGEMENT DES MEMBRES ET DU PERSONNEL.....	6
6) ENGAGEMENTS DE LA FÉDÉRATION.....	6
7) VICTIMES ET TÉMOINS.....	7
8) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS.....	7
9) SANCTIONS.....	9
ANNEXE 1 - PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR.....	10
ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT.....	11



## 1) OBJECTIFS

Considérant que toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son intégrité, de son honneur et de sa réputation, la Fédération des ressources intermédiaires jeunesse du Québec (ci-après : « **Fédération** ») considère que tout individu chez la Fédération a le droit de travailler dans un environnement de travail sain et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel (ci-après : « **harcèlement** ») et d'incivilité.

La présente Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes (ci-après : « **politique** ») a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Fédération à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire, et ce, tant à l'égard du personnel-cadre, des employés, et de tout collaborateur, fournisseur ou individu œuvrant au sein de *ou* entrant en relation avec la Fédération. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

De plus, la politique a pour objectif de fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en mettant en place un mécanisme de traitement des plaintes et des signalements accessible et efficace et en dirigeant ces personnes aux ressources internes et externes appropriées.

La Fédération prône un environnement de travail basé sur le respect de chacun. Ceci dit, le niveau de vigilance sera élevé afin de viser un mécanisme de **tolérance zéro envers toute forme de harcèlement**, que ce soit

- Par des gestionnaires 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, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

## 2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, incluant tous les membres du conseil et les ressources de la Fédération notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail;
- Les aires communes, les rencontres extérieures;
- 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);
- Les communications par tout moyen technologique ou autre.

### 3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit<sup>1</sup> :

*« 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 définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup>.

Il faut tenir compte des cinq (5) critères cumulatifs suivants afin de déterminer si nous sommes en présence de harcèlement :

- Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'une conduite 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).

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 (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

Remarque : Indépendamment de la définition de « *harcèlement* », tout comportement, geste et/ou parole rendant inconfortable ou mal à l'aise un employé mérite d'être communiqué ou dénoncé, et ce, afin que la situation non désirée cesse. À cet égard, nous vous référons à la section 8 de la présente politique.

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

<sup>2</sup> Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

## 4) EXEMPLES DE COMPORTEMENTS

### Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- Intimidation, menaces, tentatives d'isolement ou d'exclusion, chantage, coercition;
- Cyberintimidation : insulter, harceler, menacer ou intimider par l'entremise des médias sociaux, d'échanges de courriels, de textos, via les réseaux de communication vidéo de l'employeur (ex. : Zoom, Teams, etc.), etc.;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Paroles colériques et non réfléchies à l'endroit d'une personne ou de son travail;
- violence verbale, cris, hurlements;
- Abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement;
- Insultes, humiliation ou dénigrement.

### Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel :

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

- Propositions ou promesses de récompenses, implicites ou explicites, dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- Avances sexuelles inappropriées, taquineries, *flirt*, et représailles ou menace après une réponse négative;
- Commentaires ou blagues liés au sexe, au genre ou à l'orientation sexuelle;
- Messages vocaux ou cadeaux à caractère sexuel ou obscène;
- Sollicitation insistante;
- Entraver ou bloquer les déplacements ou agresser les autres;
- Regards, baisers ou contacts physiques frivoles ou indésirables (attouchements, massages, etc.);
- Insultes sexistes, propos grossiers;
- Toutes remarques ou tous comportements à connotation sexuelle pouvant être perçus comme créant un environnement négatif de travail;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

Tous ces types de comportements sont susceptibles d'enfreindre la présente politique, même lorsqu'extériorisés de manière courtoise ou en l'absence d'une intention malveillante.

De plus, les listes d'exemples ne sont pas exhaustives. La Fédération 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, par copies remises au personnel;

- 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 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.

## 5) ENGAGEMENT DES MEMBRES ET DU PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Ainsi, tout le personnel s'engage à :

- N'exercer aucune forme de harcèlement ou d'incivilité, que ce soit :
  - Envers ses gestionnaires ou ses supérieurs;
  - Envers l'ensemble de ses collègues de travail;
  - Envers toute personne avec qui il traite dans le cadre de son emploi chez la Fédération, soit notamment des représentants, clients, usagers, fournisseurs, visiteurs ou autres.
- Adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement;
- Adhérer à notre code de civilité qui consiste à :
  - Respecter autrui et à respecter la diversité;
  - Collaborer adéquatement avec chacun;
  - Entrer en contact de façon courtoise et entretenir de bonnes relations;
  - Agir avec intégrité;
  - Faire preuve d'empathie, d'ouverture et d'écoute face aux autres;
  - Communiquer avec délicatesse, tact et diplomatie;
  - Dire les choses telles qu'elles sont, de façon juste, appropriée en se basant sur les faits;
  - Faire preuve d'attention et d'écoute face aux autres.
- Signaler, lorsqu'il est en mesure de le faire, toute situation de harcèlement dont il est témoin sur les lieux du travail à un représentant de la Fédération, ou aux personnes-ressources désignées ci-bas.

## 6) ENGAGEMENTS DE LA FÉDÉRATION

La Fédération s'engage à prendre les moyens raisonnables afin de :

- Prévenir et faire cesser immédiatement les situations de harcèlement en :
  - Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement et d'incivilité (section 8 de la présente politique);
  - Veillant à la compréhension et au respect de la politique par tous les employés;
  - Faisant la promotion du respect entre les individus.



- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et d'incivilité afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique de ses employés et ses usagers;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de ses employés, en donnant une copie à chacun de ses employés;
- Assurer que les personnes-ressources soient formées et qu'elles disposent des outils nécessaires afin d'assurer le traitement et le suivi de plainte ou de signalement de harcèlement ou d'incivilité;
- Préserver la dignité et la vie privée des employés concernés, 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 tous les employés concernés soient traités avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures administratives et disciplinaires appropriées;
- Réviser et réexaminer régulièrement la politique pour s'assurer qu'elle correspond aux objectifs de Fédération.

## **7) VICTIMES ET TÉMOINS**

Les employés sont fortement encouragés à faire part de leurs préoccupations concernant une éventuelle atteinte ou contravention à la présente politique, et ce, afin de permettre à la Fédération de mener une enquête et de promouvoir ses efforts pour garantir à l'ensemble des employés un milieu de travail respectueux, sain et exempt de harcèlement et d'Incivilité.

Ainsi, nous incitons grandement toute personne qui serait témoin ou victime d'une violation de la présente politique à dénoncer immédiatement la situation à l'aide des mécanismes de signalement énoncés dans la présente politique.

En effet, la protection de la santé et de la sécurité des employés étant au cœur des préoccupations de l'organisation, la Fédération sollicite la collaboration de tous afin qu'ensemble, nous puissions être en mesure d'assurer un environnement de travail sain et respectueux.

En conséquence, même si aucune plainte n'est déposée, même si la conduite n'est pas directement dénoncée à un supérieur, ou même si une personne soulève la préoccupation mais demande ou insiste pour que l'affaire ne soit pas dénoncée, la Fédération vous incite tous à agir, la protection de la santé et sécurité du personnel étant une priorité.

## **8) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**

### **ÉTAPE 1 - 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 ou tout autre témoin de la situation doit signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Le signalement peut être fait de n'importe quelle façon, dans la mesure où il est clair et qu'il permet à la Fédération de bien cerner la situation signalée et les personnes impliquées. Cela dit, la Fédération recommande aux personnes signalant des situations constituantes, selon elles, de harcèlement, de mettre le tout par écrit, et ce, conformément à l'Annexe II de la présente politique.

Les personnes responsables désignées<sup>3</sup> par l'employeur sont le président du conseil d'administration et le directeur général.

## ÉTAPE 2 – TRAITEMENT ET ENQUÊTE

Les personnes responsables prendront en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais.

Le traitement d'une plainte s'effectue dans un délai raisonnable afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement, de violence ou de discrimination et de ne pas laisser se détériorer le climat de travail.

La personne responsable ou la personne qu'elle mandate pour faire enquête rencontre les personnes impliquées ainsi que les témoins potentiels, le tout de manière à se prononcer tant sur la recevabilité que sur le bien-fondé de la plainte.

Tous les renseignements relatifs à une plainte, ainsi que l'identité des personnes impliquées, sont traités confidentiellement à moins que la divulgation de certains renseignements soit nécessaire pour le traitement de la plainte.

Si les allégations s'avèrent fondées, **la Fédération** prend les mesures raisonnables pour faire cesser la situation de harcèlement, de violence ou de discrimination.

---

<sup>3</sup> Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 1.



## 9) SANCTIONS

### i. **Plainte fondée**

Dans le cas où la plainte s'avère fondée, les faits pertinents et les documents à l'appui seront versés au dossier de la personne responsable de harcèlement, de violence ou de discrimination. De plus, une sanction disciplinaire ou administrative pourra être imposée selon la nature, les circonstances et la gravité des actes, pouvant aller jusqu'au congédiement.

### ii. **Plainte non-fondée**

Dans le cas où la plainte s'avère non fondée, aucun document n'apparaîtra au dossier des personnes concernées.

### iii. **Plainte abusive, frivole ou de mauvaise foi**

Dans le cas où la plainte s'avère abusive, frivole ou de mauvaise foi, la personne plaignante s'expose à des mesures.

---

*Signature de l'employeur*  
*Fédération des ressources intermédiaires*  
*jeunesse du Québec*

---

Date

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.cnesst.gouv.qc.ca> 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 - PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

La Fédération des ressources intermédiaires jeunesse du Québec :

- 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.

Le président du conseil d'administration et le directeur général sont désignés 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 de la Fédération des ressources intermédiaires jeunesse du Québec.

Ces personnes responsables doivent principalement :

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

\_\_\_\_\_  
*Président du conseil d'administration*

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
*Directeur général*

\_\_\_\_\_  
Date

## ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT

**Par la présente, je désire porter plainte contre :**

Nom(s) de la (des) personne(s) faisant l'objet de la plainte :

\_\_\_\_\_

Fonction ou statut :

\_\_\_\_\_

**Événements :**

Date : \_\_\_\_\_ Heure : \_\_\_\_\_

Endroit : \_\_\_\_\_

Est-ce le 1<sup>er</sup> événement?    Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_    Fréquence : \_\_\_\_\_

Dates : \_\_\_\_\_

**Description la plus exacte possible des faits :**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Si l'espace est insuffisant, veuillez compléter sur une feuille en annexe.

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement.

**Signature :** \_\_\_\_\_

**Date :** \_\_\_\_\_