



Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel au travail

d'ENvironnement JEUnesse

2024

Version adoptée par le conseil d'administration le 25 septembre 2024

Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel au travail d'ENvironnement JEUnesse

1. Objectifs

La présente politique a pour objectifs :

- d'affirmer l'engagement d'ENvironnement JEUnesse à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire ;
- d'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment les programmes d'information et de formation offerts
- d'établir la procédure qui est appliquée dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

2. Portée

La présente politique s'applique à toute personne œuvrant au sein de l'organisme, que ce soit comme personnel de l'organisation (à tous les niveaux hiérarchiques) ou bénévole – dont les membres du conseil d'administration – notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail le cas échéant ;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leurs fonctions (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par l'employeur, événements, etc.).

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (par exemple courriel, téléphone, visioconférence, réseaux sociaux, textos, etc.).

3. Définition

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique ou sexuel ? C'est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés ;
- sont hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés ;
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne ;
- rendent le milieu de travail néfaste pour elle.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.

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.

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, images à connotation sexuelle.

Le harcèlement discriminatoire est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne (article 10) :

- la race, la couleur de la peau, la langue, l'origine ethnique ou nationale ;
- l'âge, la langue, le sexe, la grossesse, l'état civil ;
- l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle ;
- la religion, la condition sociale, les convictions politiques ;
- le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

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.).

4. Énoncé de politique

ENvironnement JEUnesse ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées ;
- entre des collègues ;
- par des personnes salariées envers leurs supérieures et supérieurs ;
- de la part de toute personne qui lui est associée : bénévole, membre, personne participante d'un programme ou à un événement, partenaire, fournisseur, personnes contractuelles, etc.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou au retrait des activités de l'organisation.

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

- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel et aux personnes associées, dans un Drive partagé et dans la section publications de son site web ;
- maintenir une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées dans la section *Définition* de la présente politique ;

- veiller à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes ;
- faire la promotion du respect entre les individus ;
- sensibiliser régulièrement le personnel et les personnes désignées sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'organisation ;
- mettre en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements comprenant :

Pour la direction :

- Suivre le [webinaire Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel au travail](#) ;
- Suivre la [formation en ligne Les normes du travail à votre portée](#) (dont le module sur le harcèlement psychologique ou sexuel)

Pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements :

- lire le [guide Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - guide pratique de l'employeur](#)

Pour les personnes employées :

- Vérifier la compréhension de la présente politique pendant la formation des personnes employées via une présentation et au moins une question de compréhension
 - Visionner la capsule [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Notre expert vous informe](#)
- consulter le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement ;
 - tenir des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ ;
 - se doter d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

5. Attentes

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

- Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement ;
- respecter les personnes dans le cadre de leur travail ;
- participer aux mécanismes mis en place par l'organisation pour prévenir et faire cesser le harcèlement ;
- signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées par l'organisation pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

6. Prise en charge 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 qui se croit victime de harcèlement psychologique s'adresse, dès que possible, à la direction générale ou à un membre du conseil d'administration pour lui demander d'intervenir.

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.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler.

Les coordonnées des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements se trouvent [en annexe](#).

Ces personnes doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'organisation 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 ;
- déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention (ex. la direction, un membre du conseil d'administration, une personne intervenante de l'externe si les ressources à l'interne ne sont pas disponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour le faire, etc.) ;
- faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

ENvironnement JEUnesse 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.

La loi interdit toute forme de préjudice ou de représailles de la part de l'organisation dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

7. Principes d'intervention

ENvironnement JEUnesse 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 en confier la responsabilité à une personne intervenante 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 ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment 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.

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.

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 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.

8. Reddition de comptes

À tout moment et sans délai, le conseil d'administration sera informé de toute plainte susceptible de porter atteinte à la réputation de l'organisme. Annuellement, la direction générale rendra compte au conseil d'administration des plaintes reçues durant l'année.

9. Responsabilités

9.1 Le conseil d'administration

- Approuver la présente politique et ses modifications éventuelles ;
- veiller à ce que la direction générale prenne tous les moyens requis pour maintenir un environnement propice à la divulgation d'actes répréhensibles ;
- agir en dernier recours en cas d'insatisfaction d'une personne sur le traitement d'une plainte formulée en vertu de la présente politique ou sur les mesures disciplinaires en ayant découlé ;
- prendre connaissance des rapports et entériner les conclusions des enquêtes sommaires et formelles.

9.2 La présidence du conseil d'administration

- Traiter toute plainte de harcèlement visant directement la direction générale.

9.3 La direction générale

- S'assurer que toutes les personnes employées et bénévoles sont informées de l'existence de la présente politique et des recours prévus en cas de harcèlement et en rappeler l'existence sur une base annuelle ;
- veiller à ce que le programme de formation visant à prévenir le harcèlement soit suivi par les personnes employées et les personnes désignées ;
- prendre des mesures disciplinaires appropriées envers une personne ayant porté plainte à tort et pour des raisons injustifiées ou de mauvaise foi ;
- rendre des comptes au conseil d'administration des plaintes reçues pour harcèlement, du traitement qui en a été fait et de la résolution qui en a été faite ;
- présenter annuellement un bilan de l'application de la présente politique au conseil d'administration.

9.4 Les personnes coordonnatrices

- Maintenir un climat de travail sain et agir pour enrayer toute situation de harcèlement dont elles sont témoins ou informées.

9.5 Les personnes employées, bénévoles et personnes associées aux activités d'ENvironnement JEUnesse

- Maintenir un climat sain en portant attention à leurs comportements et en informant la direction générale ou la présidence du conseil d'administration, le cas échéant, de toute situation de harcèlement dont elles sont victimes ou témoins.



Sarah-Katherine Lutz, Directrice générale
ENvironnement JEUnesse

Le 25 septembre 2024 à Montréal

Date et ville