



Conseil québécois du  
**patrimoine  
vivant**

Conseil québécois du patrimoine vivant

**Gestion administrative**  
**Politique visant à contrer le harcèlement au sein**  
**du Conseil québécois du patrimoine vivant**

Adoptée par le conseil d'administration le 19 décembre 2019

## 1. OBJECTIFS

Tous les employés ont droit à un climat sain et harmonieux, exempt de harcèlement en milieu de travail, et susceptible de favoriser l'estime de soi et la dignité de chacune des personnes œuvrant au sein de l'organisation. Le harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité de la personne. En conséquence, le Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV) s'engage à prendre les mesures raisonnables afin de prévenir le harcèlement et d'apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent. Pour ce faire, la politique a pour objectifs :

- a. De maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel;
- b. De contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement psychologique ou sexuel;
- c. De fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement psychologique et ou sexuel, en établissant des mécanismes d'aide et de recours.

## 2. DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Pour la présente politique, le harcèlement psychologique se définit comme toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Également pour la présente politique, le harcèlement sexuel est inclus dans l'utilisation des termes harcèlement psychologique.

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

Il est important de noter que le harcèlement psychologique inclut toute forme de harcèlement discriminatoire prohibé par la *Charte des droits et libertés de la personne* notamment le harcèlement fondé sur 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.

Aux fins de la présente politique, les termes « membre du personnel » signifient toute personne à l'emploi du CQPV, y compris les cadres, les employés réguliers, à temps plein ou à temps partiel, temporaires, contractuels et consultants.

Par ailleurs, les conflits et les malentendus ne constituent pas, à proprement parler, des cas de harcèlement. Le harcèlement s'assimile plutôt à des conduites qui dépassent les limites normales auxquelles on peut s'attendre dans un milieu de travail et dans la société en général.

D'autre part, l'exercice normal des responsabilités de gestion ou de supervision, comprenant notamment l'assignation de tâches, l'imposition de mesures disciplinaires ou toute autre mesure qui n'est pas destinée à atteindre la dignité de la personne, ne peut être qualifiée de harcèlement.

## 3. CHAMP D'APPLICATION

La politique s'applique à tous les membres du personnel du CQPV et vise autant les rapports entre les employés que les rapports avec leurs supérieurs hiérarchiques. Elle s'applique également aux relations qu'ont les membres du personnel avec les personnes de l'extérieur de l'organisation, dans le cadre du travail (clientèle, fournisseurs de biens ou de services, etc.).

La politique s'applique à tous les incidents ayant un lien avec le travail, sur les lieux du travail ou en dehors du milieu habituel de travail, au cours et en dehors des heures normales de travail, ce qui peut inclure notamment les voyages d'affaires, les conférences, les réunions, les réceptions et les activités sociales sanctionnées ou autorisées par l'organisation.

La politique s'applique également à tous les membres du conseil d'administration dans les relations qu'ils ont entre eux dans le cadre de leur mandat d'administrateur du CQPV et dans les relations qu'ils ont avec les membres du personnel et vice-versa.

#### **4. PRÉVENTION**

La prévention demeure le meilleur moyen de contrer le harcèlement. Tous les membres du personnel sont requis de traiter les autres avec courtoisie et considération et doivent s'abstenir de se livrer à toute forme de harcèlement.

Les employés sont tenus de se conformer à la présente politique et ils ne doivent pas accepter ou tolérer des comportements qui s'assimilent à du harcèlement.

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

Le CQPV 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 des membres du personnel, par la remise d'une copie à chacun des membres du personnel et devant être signée;
- 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. MISE EN APPLICATION**

Le CQPV s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement psychologique, et plus spécifiquement :

- a. S'engage à protéger tout membre de son personnel victime de harcèlement psychologique par un mécanisme interne d'aide et de recours;
- b. S'engage à protéger tout membre de son personnel contre le harcèlement psychologique et sexuel exercé par des personnes de l'extérieur, dans le cadre du travail;

- c. S'engage à assurer que les membres du personnel connaissent la politique et le processus de traitement d'une plainte;
- d. S'engage à ne pas divulguer à quiconque le nom des personnes impliquées dans un problème de harcèlement psychologique, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

L'application de la politique relève du président. Celui-ci peut déléguer à toute personne de son choix, l'une ou l'autre des responsabilités relatives à la mise en application de la politique dont notamment la diffusion de la politique, l'organisation de séances de formation et d'information concernant la politique, la conservation de tout dossier de plainte de harcèlement, etc.

## **6. RESPONSABILITÉS ET DROITS DES MEMBRES DU PERSONNEL ET DES ADMINISTRATEURS**

Tous les membres du personnel et les administrateurs doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un milieu de travail exempt de harcèlement, tel que décrit plus haut.

Le CQPV s'attend à une collaboration de tous et encourage tous les membres du personnel et les administrateurs à faire connaître leur désapprobation face à tel ou tel comportement et à se prévaloir de la présente politique au besoin. Tous les membres du personnel et les administrateurs peuvent déposer une plainte, lorsque nécessaire, de manière à régler à l'interne et informellement tout problème ayant trait à du harcèlement malgré l'existence d'autres recours devant les tribunaux administratifs spécialisés ou les tribunaux civils.

Une plainte logée de mauvaise foi, notamment dans le but de nuire particulièrement à une personne, sera considérée comme une violation de la présente politique. Toute violation de la présente politique rendra l'auteur passible de mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

## **7. PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ**

7.1 Tout membre du personnel ou administrateur couvert par la présente politique a le droit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique, de déposer une plainte écrite.

Toute plainte doit être formulée par écrit auprès du directeur général. Elle doit être signée et comporter une description des faits pertinents.

7.2 Le traitement d'une plainte s'effectue dans les meilleurs délais afin de permettre une intervention rapide pour redresser, le cas échéant, la situation.

Le processus de traitement d'une plainte relève du directeur général. Celui-ci peut déléguer la responsabilité du processus de traitement d'une plainte à une personne de son choix. En cas d'incapacité d'agir, de la part du directeur général, le processus de traitement d'une plainte relève du président du conseil d'administration.

Le directeur général peut en tout temps, au cours de ce processus, recommander de recourir à des mesures provisoires telles une mutation, une suspension avec ou sans salaire, etc.

7.3 Le directeur général est chargé du processus d'enquête et vérifie le bien-fondé de la plainte par une enquête appropriée. À cette fin, il rencontre les personnes impliquées afin d'obtenir leur version. Au terme de son enquête, il détermine, suivant la preuve obtenue, s'il y a eu harcèlement psychologique et il recommande, le cas échéant, toute mesure appropriée dans les circonstances.

7.4 Le directeur général, chargé du processus d'enquête peut, en tout temps pendant l'enquête, proposer la médiation. Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes de l'entente sont consignés dans un document et la personne chargée de l'enquête ferme le dossier. Advenant un non-respect d'une entente, dans les deux années suivant sa conclusion, l'une ou l'autre des personnes concernées peut aviser le directeur général qui peut décider de la réouverture du dossier et des suites appropriées à cette démarche.

Si les personnes concernées refusent la médiation ou telle médiation échoue, il y a continuation de l'enquête.

7.5 Dans le cas où le directeur général est impliqué, c'est le président qui devra être saisi de l'affaire. Dans le cas où le président du conseil d'administration est impliqué, c'est le comité exécutif qui devra être saisi de l'affaire.

## **8. MESURES DE REDRESSEMENT**

Les mesures potentielles comprennent notamment la réconciliation des parties, des excuses pour le comportement offensant, le rejet de la plainte, des actions correctives prises à l'encontre d'une ou de plusieurs personnes fautives, dont notamment la possibilité de mesures disciplinaires (qui peuvent comprendre le congédiement), en fonction des circonstances et de la gravité du cas.

Un employé qui contrevient à l'une ou l'autre des politiques est passible de mesures disciplinaires. Ces mesures disciplinaires prennent la forme d'avertissements dont la récurrence peut entraîner le congédiement.

## **9. DÉCISION**

Au terme de l'enquête, le directeur général ou le président (dans le cas où le directeur général est impliqué) ou le comité exécutif (dans le cas où le président est impliqué) décide, dans les meilleurs délais, du maintien ou rejet de la plainte et, le cas échéant, des mesures, de nature administrative ou disciplinaire, qui s'imposent.

## 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 :

- 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).

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**

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

**ANNEXE 2 – DÉCLARATION D’UN MEMBRE DU PERSONNEL DU CONSEIL QUÉBÉCOIS DU PATRIMOINE VIVANT**

**À titre de membre du personnel ou du conseil d’administration de la société, j’ai pris connaissance et je m’engage à respecter la Politique visant à contrer le harcèlement au sein du Conseil québécois du patrimoine vivant :**

**J’ai signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_.**

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

**Nom : \_\_\_\_\_**