



AQDR

Pointe-de-l'île de Montréal

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE DÉFENSE
DES DROITS DES PERSONNES RETRAITÉES
ET PRÉRETRAITÉES

**Politique de prévention
et de prise en charge
des situations de harcèlement
psychologique ou sexuel**

Politique acceptée au Conseil d'administration
le 8 janvier 2019.

Mise à jour le 25 septembre 2024
et acceptée au Conseil d'administration
le 11 novembre 2024

Préambule

La *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel* de l'Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées de la Pointe-de-l'île de Montréal (AQDR-PDÎ) a été élaborée conformément aux nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Un *Formulaire de signalement de harcèlement* et un *Formulaire de plainte de harcèlement* ont aussi été conçus afin de faciliter tout signalement et toute plainte de harcèlement, s'il y a lieu.

Cette politique vise à soutenir l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ.

OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs :

- D'affirmer l'engagement de l'**Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées de la Pointe-de-l'île de Montréal (ci-après appelée AQDR-PDÎ)** à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes;
- D'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment les programmes d'information et de formation offerts;
- D'établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques qui sont portées à l'attention de l'organisme ou à un de ses représentants désignés, par voie de signalement.

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ, à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- Lors d'activités sociales liées au travail.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

DÉFINITIONS

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

« 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 d'un membre du personnel, d'un membre bénévole impliqué activement ou d'un bénévole actif au sein de l'AQDR-PDÎ 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 membre du personnel, le membre bénévole impliqué activement ou le bénévole actif au sein de l'AQDR-PDÎ. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*, exemples des motifs énoncés ci-dessous.

Plus spécifiquement,

❖ 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).

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, tels que ...

- la race, la couleur, le sexe,
- l'identité ou l'expression de genre,
- 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.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris le télétravail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

À titre d'exemples, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement, s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- Intimidation et 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 ou images à connotation sexuelle.

DISTINCTION ENTRE HARCÈLEMENT ET SITUATION PARTICULIÈRE DE TRAVAIL

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme ...

- un conflit interpersonnel,
- un stress lié au travail,
- des contraintes professionnelles difficiles,
- l'exercice normal des droits de gérance
 - ↳ gestion de la présence au travail,
 - ↳ organisation du travail,
 - ↳ mesure disciplinaire, etc.

L'organisme a l'obligation d'intervenir lorsqu'une situation problématique liée à du harcèlement, ou à des risques de harcèlement, est portée à son attention. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la personne qui estime subir des conduites inadéquates en contexte de travail avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de déposer une plainte ou un signalement. 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 aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la situation devrait être portée à l'attention des personnes désignées par l'organisme pour recevoir et prendre en charge les signalements ou les plaintes afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.

La prévention des risques à la santé psychologique : une responsabilité partagée

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule, à l'article 51, que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, dont le harcèlement.

Cette même loi énumère, à l'article 49, les obligations du travailleur, dont celle de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et celle de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail. ¹

¹ Pour plus d'informations, voir l'Annexe 2 du présent document.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

❖ RÈGLE DE L'ADMINISTRATION

L'AQDR-PDÎ ne tolère, ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des membres du personnel, des membres bénévoles impliqués activement ou des bénévoles actifs au sein de l'organisme;
- entre des collègues;
- par des membres du personnel, des membres bénévoles impliqués activement ou des bénévoles actifs envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : membre, représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique 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.

❖ RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL ET DES BÉNÉVOLES

Il appartient à l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers toute personne œuvrant à l'AQDR-PDÎ sont les suivantes ...

- Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- Respecter les personnes dans le cadre de leur travail ou activités;
- Participer aux mécanismes mis en place par l'AQDR-PDÎ pour prévenir et faire cesser le harcèlement ;
- Signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées par l'organisme pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

❖ PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

L'AQDR-PDÎ 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 psychique et physique des personnes œuvrant au sein de l'organisme.

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

- Diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'organisme, par ...
 - ↳ la remise d'une copie de la politique à toute personne œuvrant au sein de l'organisme,
 - ↳ la consultation de la politique sur le site de l'organisme.
- Maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées ci-dessus de la présente politique;
- Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- Faisant la promotion du respect entre les individus;
- Sensibilisant régulièrement le personnel, les membres bénévoles impliqués activement et les bénévoles actifs au sein de l'organisme sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'employeur.
- Mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les signalements et les plaintes comprenant :
 - ↳ Intégration des informations relatives au harcèlement dans la formation d'accueil;
 - ↳ Suivi annuel sur l'incivilité et le harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire;
 - ↳ Suivi de l'application de la politique afin d'évaluer l'atteinte des résultats et d'apporter les ajustements, si nécessaires.
- Consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- Tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ;
- Se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

L'AQDR Pointe-de-l'île de Montréal s'engage à intégrer la présente politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que toutes les mesures qui en découlent au programme de prévention ou au plan d'action en matière de santé et sécurité du travail, à réviser au moins une fois par an la présente politique et à communiquer les changements au personnel.

PRISE EN CHARGE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

Tout membre du personnel, tout membre bénévole impliqué activement et tout bénévole actif au sein de l'organisme, notamment la personne qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou à risque de le devenir, peut aussi **faire un signalement** pour porter la situation à l'attention de l'organisme.

Tout membre du personnel, tout membre bénévole impliqué activement et tout bénévole actif au sein de l'organisme qui estime vivre du harcèlement lié à son travail ou à son activité peut **déposer une plainte** afin que l'organisme puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.

Un signalement ou une plainte peuvent être formulés verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.

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

1^{re} étape : Intervention personnelle

- 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.

2^e étape : Signalement

- Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne victime de harcèlement devrait signaler, verbalement ou par écrit ², la situation à l'une des personnes désignées par l'organisme afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

3^e étape : Plainte

- Toute plainte doit être formulée par écrit ³.
- 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, verbalement ou par écrit ⁴, à l'une des personnes désignées par l'organisme.

²⁻⁴ Tout signalement par écrit doit être fait à l'aide du Formulaire de signalement, joint à ce document.

³ Toute plainte doit être faite par écrit à l'aide du Formulaire de plainte, joint à ce document.

PRINCIPES D'INTERVENTION

L'AQDR-PDÎ s'engage à ...

- Prendre en charge le signalement ou la plainte 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 le signalement ou 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 au signalement ou à la plainte;
- 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, si les ressources à l'interne ne sont pas disponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour le faire, à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité.
 - ↳ 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 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.

Ces **mesures disciplinaires** pourraient être, entre autres,

- Suspension sans solde de la personne salariée;
- Congédiement de la personne salariée;
- Suspension ou expulsion du membre bénévole impliqué activement ou du bénévole actif au sein de l'AQDR-PDÎ;

- Ou toute autre mesure jugée adéquate pour ce manquement à la politique de harcèlement;

et celles-ci seront entérinées par le Conseil d'administration de l'AQDR-PDÎ.

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'organisme.

❖ PERSONNES DÉSIGNÉES PAR L'AQDR-PDÎ

Les personnes désignées par l'AQDR-PDÎ pour recevoir et prendre en charge les signalements et les plaintes sont les suivantes :

Responsable n° 1 : *Johanne Noël, présidente de l'AQDR-PDÎ*
514 512-3025

Responsable n° 2 : *Marthe D'Amours, 1^{re} vice-présidente de l'AQDR-PDÎ*
514 353-7659

Ces personnes doivent principalement :

- Informer l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ sur la politique de l'organisme en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- Recevoir les signalements et les plaintes;
- 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 : Identifier les possibilités, par exemple : personne désignée elle-même, autre intervenant interne ou intervenant externe;
- Faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

En plus ...

- D'agir à titre de responsable de la prévention du harcèlement et de sensibiliser l'ensemble du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ à propos de sa responsabilité individuelle quant au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- De détecter les facteurs de risque, avec la collaboration du personnel, des membres bénévoles impliqués activement et des bénévoles actifs au sein de l'AQDR-PDÎ, dans le milieu de travail ou d'activités;

- De décider des mesures à prendre pour éviter que les situations à risque repérées dans leur milieu de travail ou d'activités ne conduisent au harcèlement ou recommander de telles mesures et en exercer le suivi;
- De décider, à la suite d'un signalement ou d'une plainte, des interventions à réaliser, ou recommander de telles interventions;
- De désigner la personne qui intervient comme médiatrice ou enquêtrice.

L'AQDR-PDÎ ...

- s'assurera que les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les signalements et les plaintes 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;
- libérera du temps de travail afin que les personnes désignées puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.

Johanne Noël

Johanne Noël
Présidente de l'AQDR-PDÎ

21 mai 2026

Date

Note : Le fait de suivre la démarche proposée dans la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher une travailleuse ou un travailleur d'exercer un recours auprès de la CNESST.

Sources : - Guide pour l'élaboration d'une *Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel*
- Modèle d'une *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel*
de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

ANNEXE 1 : ENGAGEMENT DES PERSONNES DÉSIGNÉES PAR L'AQDR-PDÎ

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel de l'AQDR *Pointe-de-l'île de Montréal*.

J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Responsable n° 1 : *Johanne Noël, présidente de l'AQDR-PDÎ*
514 512-3025

Johanne Noël

Johanne Noël
Présidente de l'AQDR-PDÎ

21 mai 2026

Date

Responsable n° 2 : *Marthe D'Amours, 1^{re} vice-présidente de l'AQDR-PDÎ*
514 353-7659

Marthe D'Amours

Marthe D'Amours
1^{re} vice-présidente de l'AQDR-PDÎ

21 mai 2026

Date

ANNEXE 2 : POUR PLUS D'INFORMATIONS...

Informations et liens vers les outils rendus disponibles par la CNESST

- [Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Prévenir le harcèlement et intervenir | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Outil de vérification préventive - Comment prévenir et gérer le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail?](#)

Formation et webinaires

- [Webinaire - Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel au travail](#) (disponible en différé en tout temps)
- [Formation en ligne les normes du travail à votre portée](#) : module sur le harcèlement psychologique ou sexuel et explications des étapes du cheminement d'une plainte à la CNESST

Capsules et vidéos

- [Exemples de situation de harcèlement au travail](#)
- [La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit](#)
- [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Notre expert vous informe](#)

Publications

- [Aide-mémoire – Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Guide pratique de l'employeur](#)
- [Le harcèlement psychologique ou sexuel, parlons-en!](#)



AQDR

Pointe-de-l'île de Montréal

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE DÉFENSE
DES DROITS DES PERSONNES RETRAITÉES
ET PRÉRETRAITÉES