



Société québécoise
d'évaluation de programme

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

Juin 2021

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 – OBJECTIF DE LA POLITIQUE	3
Article 2 – PORTÉE DE LA POLITIQUE	3
Article 3 – DÉFINITION	3
Article 4 – ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE	5
Article 5 – TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS	5
Article 6 - ENQUÊTE	7
Article 7 - DÉCISION	7
Article 8 - POLITIQUE CONTRE LES REPRÉSAILLES ET LES FAUSSES DÉNONCIATIONS	7
Article 9 - AUTRES RECOURS	8
Annexe 1 – FORMULAIRE DE PLAINTE	9
Annexe 2 – PERSONNES RESPONSABLES POUR RECEVOIR UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT	12
Annexe 3 – LISTE (NON EXHAUSTIVE) DE RESSOURCES DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL	13

Article 1 – OBJECTIF DE LA POLITIQUE

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Société québécoise d'évaluation de programme (SQEP) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement incluant le harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire. 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.

Article 2 – PORTÉE DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique aux membres de la SQEP, aux membres du conseil d'administration (CA) de la SQEP, aux fournisseurs de service, ainsi qu'aux bénévoles de la SQEP et ce, dans les lieux et les contextes de travail suivants :

- Toutes les activités et tous les événements tenus par la SQEP (ex: formations, colloques, 5 à 7)
- Les communications, par tout moyen technologique ou autre, en lien avec des activités de la SQEP (ex: appels Zoom, courriels, textos)
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur fonction

Article 3 – DÉFINITION

La SQEP adopte, en apportant les modifications applicables eu égard à la portée de la politique (article 2), la définition du harcèlement psychologique et sexuel au travail telle que décrite à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail.

Ainsi, aux fins de la présente politique, le harcèlement est défini comme étant :

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 membre, de l'administrateur ou l'administratrice, du fournisseur de service ou du bénévole, et qui entraîne, pour celui-ci, une expérience 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.

De plus, cette définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à l'un des motifs énoncés dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes. Voici quelques exemples de ce qui peut constituer du harcèlement :

- des insultes, des rumeurs, des humiliations, des menaces ;
- le rejet ou la mise à l'écart, des injures, des blagues offensantes, des moqueries ;
- l'imposition de propositions d'intimité physique ;
- un contact physique inapproprié ou non désiré comme une caresse, un attouchement, un pincement ;
- le fait d'exiger des faveurs ou des relations sexuelles en échange d'un service ;
- une agression sexuelle ;
- d'autres comportements peuvent également constituer du harcèlement tels que, la traque furtive (ou "stalking"), des représailles pour avoir invoqué la présente politique ou pour avoir participé à une enquête aux termes de cette politique.

Voici quelques exemples de ce qui peut ne pas constituer du harcèlement :

- Un conflit interpersonnel:
 - Les conflits sont inhérents aux contextes de relations interpersonnelles et ils ne doivent pas être confondus avec le harcèlement psychologique. À cet égard, un tribunal précisait: « Dans une situation conflictuelle, la conduite des deux parties en litige est centrée sur l'objet même du litige à résoudre, tandis que dans une situation de harcèlement, la conduite de l'une des parties est centrée sur l'autre, de manière répétitive et hostile, et met en cause sa dignité ou son intégrité ». En somme, un contexte de relations interpersonnelles peut générer du stress, des conflits, des inconvénients, de l'insatisfaction et des bouleversements, sans qu'il en découle nécessairement une conduite vexatoire ou du harcèlement psychologique.
- Un rapport social difficile:
 - Les tribunaux ont reconnu que les situations difficiles, le manque de civilité et les inconduites passagères et ponctuelles qui ne répondent pas aux critères de l'article 81.18 L.N.T. ne constituent pas du harcèlement psychologique. Le rôle de la loi n'est pas de réprimer le mauvais goût, mais seulement les conduites socialement intolérables. Ainsi, l'exaspération ou les manifestations d'impatience ne constituent pas nécessairement du harcèlement psychologique.

Article 4 – ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La Société québécoise d'évaluation de programme veut maintenir un climat de collaboration exempt de tout harcèlement et favoriser le respect de la dignité et de l'intégrité psychologique et physique des membres de la SQEP, des administrateurs et des administratrices, ainsi que des bénévoles œuvrant à la SQEP.

La SQEP met en place une procédure de traitement des plaintes pour harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel, discriminatoire ou autre.

La SQEP s'engage à fournir un environnement qui encourage les plaignant.e.s à signaler tous les actes de harcèlement.

La SQEP s'engage à agir pour mettre fin au harcèlement dès qu'elle en est informée. Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures pouvant aller jusqu'à l'expulsion ou à la rupture du contrat, selon le cas.

La SQEP s'engage à rendre accessible la présente politique à l'ensemble de ses membres, aux administratrices et administrateurs ainsi qu'aux bénévoles œuvrant à la SQEP.

Les membres de la SQEP, les membres du conseil d'administration, ainsi que les bénévoles œuvrant à la SQEP ont la responsabilité de :

- contribuer par leur conduite à rendre le contexte de collaboration et toute activité à laquelle ils participent en lien avec la SQEP, exempt de harcèlement ;
- respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités ou de leur participation aux activités de la SQEP et s'abstenir de tout comportement pouvant être perçu comme du harcèlement ;
- déposer une plainte formelle lorsqu'ils jugent être victimes ou témoins de harcèlement ;
- collaborer à toute enquête menée en vertu de la présente politique (la SQEP reconnaît aux personnes impliquées dans une plainte pour harcèlement le droit d'être accompagnées par une personne de leur choix dans toutes les étapes).

Article 5 – TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque possible, la personne qui croit subir du harcèlement doit informer (verbalement ou par écrit) la personne concernée de son comportement indésirable et requérir de celle-ci qu'elle y mette fin sous peine de voir une plainte être déposée à son endroit. Toutefois, selon la gravité du comportement ou de l'acte, la personne présumée victime peut se réserver le droit de déposer une plainte formelle sans entreprendre de démarche à l'endroit de la personne en cause. Dans un cas comme dans l'autre, la personne présumée victime devrait également noter la date

et les détails des incidents ainsi que les démarches, lorsque applicables, qui ont été entreprises pour tenter de régler la situation.

Si cette première démarche n'est pas concluante et donc que le harcèlement se poursuit, la personne est en droit de déposer une plainte. Toute plainte doit être formulée par écrit, être datée et signée par la personne qui se croit victime de harcèlement (voir annexe 1 pour le formulaire). La plainte doit comporter une description détaillée de la situation reprochée avec une identification de la ou des personnes faisant l'objet de la plainte. Une liste des témoins doit être incluse, le cas échéant.

La personne doit transmettre sa plainte, par courriel, auprès de la première personne responsable pour le traitement des plaintes désignée par le conseil d'administration de la SQEP (voir annexe 2). Si la première personne responsable pour le traitement des plaintes est la personne concernée par la plainte, la personne déposant la plainte devra le faire auprès de la deuxième personne responsable. Si la plainte concerne les deux personnes responsables, la plainte doit être déposée auprès de la ou du président.e du conseil d'administration de la SQEP. Si toutes ces personnes mentionnées sont directement ou indirectement concernées par la plainte, la personne peut déposer la plainte auprès de n'importe quel autre membre du CA de la SQEP.

S'il y a un conflit d'intérêt, réel ou apparent, entre la personne responsable et la personne concernée par la plainte, la personne responsable doit notifier la ou le président.e du conseil d'administration afin de nommer une autre personne responsable.

La personne responsable ayant reçu une plainte pour harcèlement est dans l'obligation d'aviser l'ensemble du CA de la SQEP dès la réception de la plainte. La personne responsable doit également accuser réception de la plainte auprès de la personne plaignante et confirmer qu'elle prendra en charge le traitement de la plainte.

Sauf s'il existe un risque sérieux et direct mettant en péril la santé ou la sécurité de la personne plaignante, celle de sa famille ou d'autres personnes ou s'il s'agit d'une infraction criminelle, la personne présumée harcelante est informée de la plainte déposée contre elle et interrogée à ce sujet.

Si la personne visée par la plainte et/ou la personne déposant une plainte font partie du conseil d'administration de la SQEP, le conseil d'administration se réserve le droit de faire des huis clos, sans les personnes concernées, pour toute rencontre abordant la plainte en question.

En concertation avec le conseil d'administration, si la personne responsable ayant reçu la plainte ne dispose pas d'expérience dans le traitement des plaintes, elle a le choix de transférer le dossier

à un.e autre administrateur.trice possédant l'expérience nécessaire (qui ne serait pas en conflit d'intérêt) ou de faire appel à une ressource externe.

Article 6 - ENQUÊTE

Une enquête doit être tenue afin de permettre d'évaluer la véracité des faits reprochés. La personne responsable de la réception des plaintes peut mener l'enquête elle-même ou nommer un enquêteur ou enquêtrice externe pour l'assister et la conseiller dans le processus d'évaluation et de traitement de la plainte.

Durant tout le processus d'enquête et de délibération, la personne ayant déposé la plainte ainsi que la ou les personnes visée.s par la plainte sont tenues de ne pas communiquer ensemble.

La personne qui se croit victime de harcèlement et la ou les personnes visée.s par la situation, ainsi que toute personne dont le témoignage pourrait être utile, sont rencontrées dans le cadre de l'enquête, ainsi que toute personne dont le témoignage pourrait être utile. L'enquête est menée de façon diligente et confidentielle et toute personne concernée par une telle enquête doit également faire preuve de confidentialité.

Pendant la durée de l'enquête, le conseil d'administration de la SQEP peut prendre des mesures préventives temporaires, en vue de protéger la victime présumée de harcèlement, telles que le changement d'affectation ou toutes autres mesures jugées nécessaires.

Article 7 - DÉCISION

À la fin de l'enquête, la personne responsable fait des recommandations au conseil d'administration. Ce dernier prend une décision finale dûment documentée. Selon l'issue de la décision, des sanctions et des mesures réparatrices, le cas échéant, peuvent être instaurées, allant du service d'aide psychologique jusqu'à l'expulsion ou la rupture du contrat.

Dans les 10 jours suivant la fin de l'enquête, la personne plaignante et le ou la présumé.e harceleur.se sont informé.e.s par écrit des résultats de l'enquête et des mesures prises par la SQEP afin de régler la situation de harcèlement.

Article 8 - POLITIQUE CONTRE LES REPRÉSAILLES ET LES FAUSSES DÉNONCIATIONS

Les représailles contre toute personne qui, de bonne foi, se plaint, signale ou s'oppose au harcèlement ou participe à une enquête en vertu de la présente politique sont strictement interdites. Tout membre du personnel, membre du conseil d'administration, membre ou bénévole de la SQEP, qui est l'objet de ce qu'il croit être des représailles ou est témoin de représailles, doit immédiatement suivre les procédures de signalement susmentionnées.

La SQEP reconnaît que les fausses dénonciations ont un impact significatif sur les personnes innocentes. Ainsi, le fait pour un ou une membre de la SQEP, un ou une bénévole œuvrant à la SQEP, un ou une membre du Conseil d'administration de déposer sciemment une plainte infondée ou frauduleuse avec une intention diffamatoire ou de nuisance pourrait entraîner des mesures pouvant aller jusqu'à l'expulsion ou la rupture de contrat.

Article 9 - AUTRES RECOURS

Le mécanisme prévu à la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher ou de remplacer les recours qu'une personne victime de harcèlement peut posséder tant en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne que de la Loi sur les normes du travail ou toute autre loi.

Dernière mise à jour : 5 juin 2021

Annexe 1 – FORMULAIRE DE PLAINTE

1. Plaignant.e :

Nom: _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Adresse courriel : _____

Statut au sein de la SQEP :

- Administrateur.trice de la SQEP
- Membre de la SQEP
- Bénévole pour la SQEP
- Fournisseur de service

2. Plainte :

La plainte concerne :

- Une situation de harcèlement vécue par la personne elle-même (présumée victime)
- Une situation de harcèlement vécue par une autre personne et dont le ou la plaignant.e a été témoin (présumé témoin)

3. Présumé.e harceleur.se

Nom : _____

Titre : _____

Statut au sein de la SQEP :

- Administrateur.trice de la SQEP
- Membre de la SQEP
- Bénévole pour la SQEP
- Fournisseur de service

4. Les faits

Décrivez, de façon détaillée, le harcèlement vécu (ou observé), incluant les propos, les comportements ou les gestes, la façon dont les propos ont été transmis, toutes les personnes impliquées, ainsi que les dates, les heures et les lieux des évènements (si possible) :

5. Mesures correctrices attendues

Nom en lettres moulées : _____

Signature du ou de la plaignant.e : _____

Lieu et date : _____

Annexe 2 – PERSONNES RESPONSABLES POUR RECEVOIR UNE PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT

La plainte doit être déposée auprès de la première personne responsable ci-après :

Personne responsable #1

Premier.e vice-président.e du conseil d'administration de la SQEP

Si la personne responsable #1 est directement ou indirectement concernée par la plainte ou si le poste est vacant, la personne doit déposer la plainte auprès de la deuxième personne responsable ci-après :

Personne responsable #2

Deuxième vice-président.e du conseil d'administration de la SQEP

Si la personne responsable #2 est directement ou indirectement concernée par la plainte ou si le poste est vacant, la personne doit déposer la plainte auprès de :

Personne responsable #3

Président.e du conseil d'administration de la SQEP

Si les personnes responsables ici identifiées sont directement ou indirectement concernées par la plainte, la personne peut déposer la plainte auprès de n'importe quel.le autre administrateur.trice de la SQEP.

Veillez consulter le site web de la SQEP ci-après afin d'avoir les noms et les coordonnées à jour des membres du conseil d'administration de la SQEP :

<https://www.sqep.ca/la-sqep/conseil-d-administration>

Annexe 3 – LISTE (NON EXHAUSTIVE) DE RESSOURCES DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL

Commission des normes du travail

Information complète sur le harcèlement psychologique notamment au sujet des recours et plaintes devant la Commission des normes du travail, des conseils pour les salariés et les employeurs.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Information complète sur le harcèlement et la discrimination présentée selon les motifs interdits en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne. Exemples, revue jurisprudentielle, publications, revue de l'actualité, ressources et foires aux questions.

Centre d'accès à l'information juridique (CAIJ)

Sources et questions utiles en matière de harcèlement et de discrimination répertoriées dans la section TOPO (recherche par mots clés « harcèlement psychologique »).

Éducaloi

Définition, application de la Loi, responsabilités de l'employeur et pistes de solutions présentées dans la section consacrée au harcèlement psychologique au travail et dans celle sur la discrimination.

Au bas de l'échelle

Au bas de l'échelle est une référence au Québec dans la défense des droits au travail des personnes non syndiquées, tout particulièrement en ce qui a trait aux normes du travail et au harcèlement psychologique.

Action Travail des Femmes

Guide des recours en cas de harcèlement psychologique dans les milieux syndiqués et non syndiqués préparé par ATF, un organisme à but non lucratif voué à soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents. Cet organisme offre également un service d'éducation et de suivi en matière de discrimination en emploi.

GAIHST

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec est le seul organisme à but non lucratif au Québec voué exclusivement à contrer le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail. Il offre du soutien et accompagnement juridique aux

personnes qui souhaitent entreprendre des démarches auprès de leur employeur afin de régler un problème de harcèlement. Il organise notamment des Café-rencontres pour répondre aux besoins des victimes de harcèlement afin qu'elles puissent se rencontrer et échanger sur leur vécu.

TelAide (24 heures sur 24)

Téléphone : 514 935-1101. Service d'écoute téléphonique pour : désamorcer un état de crise; s'exprimer sans être jugé; dépasser la crise afin d'amorcer une réflexion; trouver de l'espoir; aller vers des solutions qui vous conviennent; recevoir du secours lorsque votre vie est en danger.

Revivre (pour l'anxiété et la dépression)

Téléphone : 1 866 REVIVRE (738-4873). Disponible sans frais partout au Canada, groupes d'entraide, ateliers, forum en ligne et écoute téléphonique.

Aller mieux à sa façon

Répertoire d'information, d'outils et de ressources pour vous aider à comprendre ce que vous vivez et agir. Pour agir sur sa condition physique, être capable de fonctionner au quotidien, entretenir des relations positives et développer son potentiel.

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

Les CAVAC offrent des services de première ligne, gratuits et confidentiels : intervention post-traumatique et psychosociojudiciaire, information sur les droits et les recours, assistance technique, accompagnement, orientation vers les services spécialisés. Partout au Québec : 1 866 LE CAVAC (1 866 532-2822).

Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM)

Plusieurs services gratuits offerts à toute personne victime d'agression sexuelle, d'abus sexuel et d'inceste, ainsi qu'à leurs proches. 7 jours sur 7. Région de Montréal : 514 934-4504; De l'extérieur de Montréal : 1 888 933-9007.

Cliniques universitaires de psychologie

Services d'évaluation, de thérapie et de consultation à tarif réduit offerts par des stagiaires au doctorat en psychologie, généralement de septembre à avril. Des listes d'attente de quelques mois ou plus sont à prévoir.

- Clinique universitaire de psychologie de l'Université de Montréal : Région de Montréal : 514 343-7725

- Centre de services psychologiques de l'UQAM: Région de Montréal : 514 987-0253
- Centre de psychologie appliquée de l'Université Concordia: Région de Montréal : 514 848-2424, poste 7550

CLSC (Centre local de services communautaires)

Pour accéder aux services psychologiques et psychosociaux du réseau public de la santé. Rechercher les coordonnées du CLSC de votre quartier.

Centre St-Pierre

Centre d'éducation populaire, d'accompagnement et d'intervention sociale. : Région de Montréal: 514-524-3561

Suicide-Action Montréal

Intervention téléphonique 24 heures sur 24 pour les personnes suicidaires et leurs proches, ainsi que les personnes endeuillées à la suite d'un suicide : Région de Montréal : 514 723-4000; De l'extérieur de Montréal : 1 866 APPELLE (1 866 277-3553)

Écoute entraide

Service d'écoute téléphonique et groupes d'entraide gratuits et confidentiels pour toute personne éprouvant des difficultés émotionnelles ou psychologiques. Région de Montréal : 514 278-2130; De l'extérieur de Montréal : 1 844 294-2130; 7 jours sur 7, de 8 h à minuit

Multi-écoute (multilingue)

Centre d'écoute, d'aide psychosociale et de référence portant une attention particulière aux immigrants. Région de Montréal : 514 737-3604; Lundi au vendredi de 9 h à 12 h et de 13h.