

## **Politique pour un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement**

Adoptée au conseil d'administration du 15 janvier 2024

## Table des matières

1. IDENTIFICATION	3
2. ÉNONCÉ DE PRINCIPE	3
3. OBJECTIFS VISÉS	3
4. CADRE DE RÉFÉRENCE	4
5. DÉFINITION DES TERMES	4
6. MÉCANISMES D'APPLICATION	5
7. AUTRES RECOURS	7
8. RESPONSABILITÉS DES INTERVENANT·E·S	7
9. LIMITES	8
10. PUBLICATION	8

## 1. IDENTIFICATION

**Titre** : Politique pour un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement

**Portée de la politique** : cette politique encadre les relations entre les membres du personnel, peu importe le niveau hiérarchique organisationnel. Elle engage également les administrateur·ices, partenaires, collaborateur·ices et fournisseurs.

**Responsable de l'application** : la direction générale de L'info pour toutes. Néanmoins, certaines situations pourraient faire en sorte que ce pouvoir soit délégué à la présidence de L'info pour toutes.

## 2. ÉNONCÉ DE PRINCIPE

La présente politique fait partie de l'ensemble des politiques touchant les ressources humaines. Elle s'inscrit dans les principes généraux du *Code d'éthique et règles de conduite*.

De façon plus spécifique, la présente politique a pour objet le maintien d'un climat de travail exempt de violence et de harcèlement propre à protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel et de tout autre intervenant, ainsi que la sauvegarde de leur dignité.

Le respect entre les personnes est une valeur fondamentale de notre organisation. Aussi, L'info pour toutes s'engage à ne tolérer aucune forme de violence et de harcèlement et à maintenir des conditions favorisant un climat de travail sain.

En outre, tout·e intervenant·e a la responsabilité de contribuer, par sa conduite, à maintenir un climat de travail sain et exempt de violence et de harcèlement au sein de L'info pour toutes.

## 3. OBJECTIFS VISÉS

La présente politique vise à :

- Prévenir les comportements de violence et de harcèlement;
- Protéger l'intégrité physique et psychologique des employé·e·s et intervenant·es de L'info pour toutes dans l'exercice de leurs fonctions, peu importe l'endroit où ils sont appelé·e·s à travailler;
- Prévoir les mécanismes internes visant à identifier et faire cesser toute situation de violence et de harcèlement, incluant un mécanisme interne d'aide et de recours.

## 4. CADRE DE RÉFÉRENCE

L'application de la présente politique doit se faire en conformité avec :

- le Code civil du Québec et les chartes des droits de la personne
- les législations régissant les relations de travail et la santé et la sécurité du travail
- le Code d'éthique et règles de conduite

## 5. DÉFINITION DES TERMES

### **Intervenant·e.s**

Tous les membres du personnel et du conseil d'administration, ainsi que tout mandataire, collaborateur·ice ou visiteur·euse de L'info pour toustes.

### **Conduite vexatoire**

La conduite vexatoire est une conduite humiliante ou abusive qui porte atteinte à une personne ou lui cause du tourment. C'est aussi un comportement qui dépasse ce qui est correct et raisonnable dans les relations professionnelles.

### **Harcèlement**

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. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et si elle produit un effet nocif continu pour elle. (Article 81.18 de la Loi sur les normes du travail). À L'info pour toustes, la violence verbale fait partie intégrante de cette définition.

### **Harcèlement sexuel en milieu de travail**

Le harcèlement sexuel en milieu de travail se situe clairement en dehors des relations affectives librement consenties entre personnes. Il s'agit d'une conduite fautive qui prend deux formes principales : la première se manifeste par des actes et des gestes répétés et abusifs à connotation sexuelle à l'égard d'une personne, qui empoisonnent le climat de travail et entraînent des conditions de travail défavorables; l'autre consiste en une pression indue exercée sur une personne en vue de recevoir d'elle des faveurs sexuelles, à défaut de quoi cette personne subira des représailles. (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec).

### **Violence**

Il s'agit de l'usage de la force physique contre une autre personne ou un groupe de personnes, qui peut entraîner un préjudice physique, sexuel ou psychologique. (CNESST, définition inspirée

du Rapport mondial sur la violence et la santé de l'OMS).

### **Violence conjugale**

La violence conjugale est celle qui survient entre deux personnes liées, dans le passé ou actuellement, dans une relation de nature amoureuse, intime ou conjugale, et ce, peu importe que la violence soit physique, sexuelle, psychologique, verbale, économique, spirituelle ou autre. Une dynamique de contrôle est souvent présente. (CNESST, définition inspirée du Rapport québécois sur la violence et la santé de l'INSPQ).

### **Violence familiale**

Il y a violence familiale lorsqu'une personne a un comportement abusif dans le but de contrôler ou de faire du tort à un-e membre de sa famille ou à une personne qu'elle fréquente. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique et psychologique, ainsi que de la négligence commise par des membres de la famille. Il peut s'agir d'un geste isolé de violence ou d'un certain nombre de gestes qui s'inscrivent dans un cycle de maltraitance. (CNESST, définition inspirée de la page La violence familiale du site du gouvernement du Canada).

### **Signalement**

Un signalement vise à informer l'autorité compétente d'une observation. Il ne peut pas, seul, mener à une sanction.

### **Dénonciation**

Une dénonciation est l'acte d'alerter une autorité de faits jugés ou ressentis comme répréhensibles. Elle peut être le fait d'une victime comme d'un tiers. Elle peut mener à une sanction.

### **Plainte**

Une plainte est formulée par une victime pour prévenir l'autorité compétente d'une infraction alléguée. Elle peut mener à une sanction.

## **6. MÉCANISMES D'APPLICATION**

### **6.1 Information et prévention**

L'info pour toutes sensibilise son personnel et ses intervenant-e-s aux problématiques de violence et de harcèlement et leur fournit une information adéquate et de la formation à cet égard. L'info pour toutes met à la disposition de son personnel un mécanisme interne d'aide et de recours et s'assure que tout son personnel est bien informé de l'existence de ce mécanisme.

### **6.2 Signalement et dénonciation**

Toute personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement est invitée à soumettre la situation à la direction générale (ou, si la situation concerne la direction

générale, à la présidence) pour une résolution du problème. Ce signalement peut se faire oralement ou par écrit. La personne peut se faire accompagner par la personne de son choix. La direction générale peut désigner un-e représentant-e pour gérer la situation.

Selon la nature et la gravité de la situation, ce dernier ou cette dernière évalue les mesures à mettre en place. Des interventions peuvent être informelles ou formelles, inclure la médiation ou des sanctions ainsi que des mécanismes de soutien. Le cas échéant, la médiation est toujours libre et volontaire. Les personnes concernées y participent de bonne foi.

Les mécanismes prévus au présent article ne doivent pas empêcher quiconque se croit violenté-e ou harcelé-e de parler directement à l'auteur-ice de la conduite non désirée. Cette mise au point n'est cependant ni obligatoire, ni préalable à l'application des mesures prévues à la présente Politique.

Toute personne qui croit être témoin d'une situation de violence ou de harcèlement a la responsabilité de le signaler à la direction générale.

Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, L'info pour toutes est tenu, en tant qu'employeur, de prendre les mesures nécessaires lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que l'employé-e est exposé-e à cette violence.

### **6.3 Traitement des plaintes**

Dans le cas où une personne désire déposer une plainte, celle-ci peut le faire dans les deux (2) ans qui suivent la dernière manifestation de cette conduite.

Les plaintes sont déposées par courriel à la direction générale, à l'adresse [dg@toustes.com](mailto:dg@toustes.com), qui peut en déléguer le traitement au conseil d'administration.

À la suite du dépôt d'une plainte, la direction générale rencontre la personne pour évaluer la situation et consigner par écrit le détail de la nature des allégations, le nom de la personne mise en cause, la date du ou des incidents, leur description et, advenant le cas, le nom des témoins. La plainte écrite doit être approuvée par la personne plaignante.

La direction générale peut faire enquête, entendre les parties et recommander que des mesures soient prises. Elle pourra s'adjoindre des ressources spécialisées pour aider à faire cesser la situation de violence ou de harcèlement et en prévenir d'autres. S'il y a lieu, une intervention rapide sera entreprise pour faire cesser la violence ou le harcèlement.

La détermination des mesures à prendre et les décisions relatives à leur mise en

application relèvent de la direction générale. La nature et l'ampleur des sanctions et mesures disciplinaires doivent être proportionnelles à la gravité de la faute. La direction générale tient compte également de la gradation des sanctions, de même que des circonstances aggravantes et atténuantes.

Si un signalement, une dénonciation ou une plainte concerne le comportement d'un·e administrateur·ice, la direction générale met en œuvre les mécanismes d'application prévus *au Code d'éthique et règles de conduite* de L'info pour toustes. Si un signalement, une dénonciation ou une plainte concerne le comportement de la direction générale, la présidence de L'info pour toustes est saisie de la situation.

Si la plainte concerne la direction générale, la plainte doit être soumise à la présidence et toutes les références à la direction générale dans la présente section doivent être lues comme des références à la présidence.

#### **6.4 Confidentialité et protection des personnes**

L'info pour toustes ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou si cette divulgation est requise afin d'éviter une atteinte grave à l'intégrité d'une personne.

Dans le traitement et le règlement d'un problème ou d'un conflit ayant trait à la violence ou au harcèlement en milieu de travail, la personne victime ne doit en aucun cas subir de préjudice ou être l'objet de représailles.

### **7. AUTRES RECOURS**

Outre le mécanisme interne de recours, une personne employée de L'info pour toustes qui se sent victime de violence ou de harcèlement peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

### **8. RESPONSABILITÉS DES INTERVENANT·E·S**

La prévention est l'affaire de toustes. Conformément à l'article 6.7 du *Code d'éthique et règles de conduite*, tout·e intervenant·e doit non seulement éviter les inconduites, les conduites vexatoires ainsi que toute forme de violence ou de harcèlement, iel doit agir avec respect, politesse et courtoisie dans l'ensemble de ses relations. Iel doit aussi contribuer activement à maintenir un milieu de travail sain et exempt de violence ou de harcèlement.

Par ailleurs, aucune plainte ne doit être déposée en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi. Les auteur·ices d'un signalement, d'une dénonciation ou d'une plainte mal intentionnée, frivole ou

mesquine sont passibles de sanctions.

## **9. LIMITES**

La présente Politique n'a pas la prétention de prévoir et de régir toute situation. Il revient d'emblée à tout·e intervenant·e de faire preuve de jugement et d'agir de façon responsable dans l'esprit de son application. En cas de conflit avec la Loi ou une autre politique ou code de L'info pour toustes, le plus restrictif trouve application.

## **10. PUBLICATION**

L'info pour toustes rend accessible sur son site web la Politique et s'assure qu'elle soit à jour en tout temps.