

**POLITIQUE SUR
LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL**

COMITÉ LOGEMENT VILLE-MARIE

ADOPTÉE LE 29 MAI 2025

1- OBJECTIF

Le Comité logement Ville-Marie (le « **CLVM** ») s'engage à procurer à l'ensemble de ses employés un environnement de travail sain, productif et libre d'intimidation, d'hostilité ou de toutes autres offenses, où chacun est traité avec dignité et respect. Le CLVM désire un environnement qui est exempt de toute forme de violence et de harcèlement.

Ne sont tolérés aucune attitude et aucun comportement constituant du harcèlement sexuel ou psychologique envers un employé, un membre ou partenaire. Également, toute forme de discrimination portant sur l'origine culturelle ou ethnique, la religion, l'orientation sexuelle ou le handicap.

Le harcèlement de quelque sorte qu'il soit est non seulement inacceptable, mais formellement prohibé. Toute forme de harcèlement amènera de sérieuses mesures coercitives, et des sanctions sévères seront appliquées, pouvant aller jusqu'au congédiement.

La politique vise les objectifs suivants :

- Affirmer la volonté du CLVM de prévenir et, s'il y a lieu, de faire cesser dans son milieu de travail les diverses formes de violence, discrimination et harcèlement.
- Mettre en place les mécanismes nécessaires à la prévention, au traitement diligent des plaintes et à la résolution des problèmes reliés à ceux-ci.
- Définir les responsabilités de chacune des instances et des personnes impliquées.
- Obtenir l'engagement de l'ensemble des personnes actives au sein du CLVM pour prévenir et contrer le harcèlement.
- Favoriser la réalisation du plein potentiel du CLVM dans des conditions propices à l'atteinte optimale de ces objectifs.

2- CHAMP D'APPLICATION

La présente politique se veut inclusive et exhaustive : elle s'applique à toutes les personnes qui œuvrent au sein du CLVM, soit comme employés, collaborateurs, partenaires, membre du CLVM (incluant les membres du Conseil d'administration (CA)), quel que soit leur titre ou leur statut. Elle s'applique également aux consultants-contractants et fournisseurs en relation avec le CLVM ainsi qu'aux usagers des services offerts par le CLVM.

Le CLVM s'attend à ce que tous respectent la présente politique ainsi que les dispositions législatives qui encadrent les droits et obligations relatifs à la discrimination et au harcèlement.

Bien que les membres du CA ne soient pas des employés du CLVM, dans l'éventualité où un membre du CA se croit victime de toute forme de harcèlement de la part d'un employé, collaborateur, partenaire ou d'un autre membre du CA, il peut s'adresser au coordonnateur selon la procédure établie dans la présente politique afin de faire cesser le harcèlement.

3- DÉFINITIONS

Harcèlement psychologique : Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et qui ont pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel consiste en une avance sexuelle portant atteinte au bien-être d'un individu, ou qui constitue un risque pour son emploi. Il peut prendre la forme de demandes ou de suggestions persistantes, qu'elles soient verbales ou gestuelles.

Violence en milieu de travail : La violence en milieu de travail peut être physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. La violence peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail.

Dans tous les secteurs d'activité, les travailleuses et travailleurs peuvent subir de la violence dans le cadre de leur travail. Cette violence se distingue en 2 types :

- **Violence interne** : elle se manifeste entre les membres du personnel provenant de tous les niveaux hiérarchiques d'une même organisation, y compris par le personnel d'encadrement.
- **Violence externe** : elle peut s'exprimer entre des travailleurs et toute autre personne présente dans le milieu de travail sans lien d'emploi avec l'entreprise comme un fournisseur, un membre ou un usager. La violence peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail.

4- CADRE JURIDIQUE

Considérant le cadre juridique que constituent :

- La *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*
- La *Charte canadienne des droits et libertés*
- Le *Code civil du Québec*
- La *Loi sur les normes du travail*, et notamment les dispositions concernant le harcèlement psychologique au travail
- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
- La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*
- Le *Code criminel*

- Le Code d'éthique du CLVM

Le salarié dispose d'un délai de 2 ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique ou sexuel pour déposer une plainte auprès de la CNESST. La loi précise que les gestes à caractère sexuel peuvent être considérés comme faisant partie des conduites vexatoires incluses dans la définition du harcèlement psychologique.

Un employé victime de violence est en droit de porter plainte directement aux autorités compétentes. Celui-ci devra aviser le coordonnateur ou son représentant dans les meilleurs délais.

5- MODALITÉS

5.1 RESPONSABILITÉS

La politique est placée sous la responsabilité de la présidence du CA.

La coordination et ses représentants, sous la responsabilité de la présidence du CA, prendront des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et la violence et, s'il y a lieu, le faire cesser. La présidence du CA a nommé le coordonnateur pour agir comme son mandataire.

Si le coordonnateur est mis en cause, c'est la présidence du CA qui assumera ses responsabilités (à titre de mandataire) dans le contexte de la présente politique.

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes concernées doivent être traités avec vigilance, confidentiellement, autant que faire se peut, par tous les intervenants, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à l'examen de la plainte, à la conduite d'une enquête ou aux suites à y apporter.

5.2 HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

La discrimination est le fait que des personnes ou des groupes de personnes précis soient traités différemment, soit par distinction, exclusion ou préférence, en raison d'un des motifs de distinction illicite prévus par les lois applicables. Ces motifs de distinction illicite comprennent :

- La couleur de la peau, la race, l'origine ethnique ou nationale ;
- L'âge, le sexe, la langue, l'état civil et la grossesse ;
- L'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre ;
- Les convictions politiques, la condition sociale et la religion ;
- Le handicap ou un moyen utilisé pour diminuer le handicap.

Le harcèlement, dans sa définition large, se manifeste par des remarques ou par la conduite d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou cette conduite sont inappropriées. Cela comprend des comportements, un ou plusieurs gestes, des remarques ou des communications qui sont non souhaités et non sollicités, qui visent une ou plusieurs personnes et qui sont fondés sur des motifs de distinction illicite.

On retrouve plusieurs types de harcèlement :

Le harcèlement physique se caractérise par un contact physique intentionnel et non sollicité.

Le harcèlement verbal se caractérise par des insultes ou des échanges désobligeants liés à des motifs de distinction et pouvant être aussi considérés comme des formes de harcèlement sexuel.

Le harcèlement psychologique ou l'intimidation est un comportement offensant qui se manifeste par des mots, des actes ou des gestes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique d'une personne et qui a des effets négatifs sur son environnement de travail. Il peut s'agir notamment de commentaires dégradants, grossiers et offensants, ou du fait de ridiculiser ou de discréditer une personne, de l'humilier, de l'intimider ou de répandre des rumeurs à son sujet.

Plus spécifiquement, le harcèlement psychologique peut se manifester, sans s'y limiter, par :

- De l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage et de la coercition ;
- Des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou des humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou des hurlements ;
- Des modifications systématiques aux conditions habituelles de travail ainsi que le sabotage des lieux ou des instruments de travail ;
- De l'abus de pouvoir, dans une situation d'autorité, officielle ou non.

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des remarques, des sollicitations ou des avances à caractère sexuel faites par une personne qui sait ou qui devrait savoir que ces remarques, sollicitations ou avances sont inappropriées et non tolérées dans le milieu de travail. Le harcèlement sexuel se produit entre deux individus, peu importe leur identité de genre.

Sont aussi compris dans la définition du harcèlement, sans s'y limiter, les comportements suivants :

- Les blagues, les remarques, les insinuations concernant une personne ou visant à la provoquer ;
- La distribution ou l'affichage d'affiches, de documents offensants ou de communications telles que des courriels ou des publications sur les médias sociaux ;
- Le refus de discuter ou de travailler avec une personne ;
- L'imitation de l'accent ou des manies d'une personne, ou les moqueries à l'égard de son apparence ;
- Les voies de fait et les comportements constituant du harcèlement sexuel.

Les comportements constituant du harcèlement sexuel peuvent comprendre, sans s'y limiter :

- Les remarques ou gestes sexuels suggestifs ou obscènes ;
- Les blagues sexistes dégradantes ou embarrassantes ;
- Les regards suggestifs et le flirt ;
- Les questions ou remarques sur la vie sexuelle ;
- Les avances et les propositions à caractère sexuel ;
- Une attention, des contacts ou invitations persistantes non désirés ;
- Des demandes de faveurs sexuelles, des attouchements ou des caresses non désirés ;
- De la violence ou des menaces verbales ;
- Une agression sexuelle ;
- Des représailles ou menaces de représailles à la suite du rejet de sollicitations ou d'avances sexuelles ;
- Du matériel suggestif ou sexuellement offensant (électronique, imprimée, ainsi que des courriels ou des publications sur les médias sociaux).

Tous les employés et tous les membres de la direction doivent être conscients que, même s'ils ne sont pas mal intentionnés, certains comportements ou propos peuvent offenser une autre personne. C'est donc l'interprétation des propos, du geste ou du comportement qui importe.

Il doit être noté que toute mesure prise par l'employeur et ses représentants relativement à la gestion d'un employé, comme la gestion de la performance, de l'absentéisme et des congés, l'attribution des tâches ainsi que l'application de mesures disciplinaires raisonnables, auxquels le CLVM peut avoir recours dans l'exercice légitime de son droit de gérance, ne constitue pas du harcèlement.

Il est de la responsabilité de tous de traiter les autres avec respect et dignité dans le cadre des relations qu'ils entretiennent. Lors d'une situation donnée, la perception de chacune des personnes impliquées peut différer. La conduite d'un employé peut donc avoir un impact sur les autres ; il est important d'en être conscient.

Si vous croyez être victime de harcèlement ou de discrimination, ou si vous êtes témoin d'incidents qui, à votre sens, constituent du harcèlement ou de la discrimination, vous devez en informer l'une des personnes-ressources le plus rapidement possible.

5.3 VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

La violence en milieu de travail peut prendre plusieurs formes. Elle peut être physique ou psychologique et elle inclut la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

La **violence physique** se manifeste par l'emploi de force physique envers une ou plusieurs personnes pouvant causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique. (p. ex., coups de poing, bousculade, gifles, étranglement).

La **violence psychologique** se manifeste par des propos ou des actions qui peuvent être répétés ou non, et ce, envers une ou plusieurs personnes. Ces comportements entraînent de l'humiliation, une offense ou de la détresse (p. ex., critiques répétées, manipulation, menaces, dénigrement).

La **violence conjugale** se manifeste entre deux individus qui sont liés, ou qui ont été liés par le passé, dans une relation amoureuse, intime ou conjugale. Ce type de violence implique souvent une dynamique de contrôle.

La **violence familiale** se produit lorsqu'un individu a un comportement abusif afin de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille ou à une personne qu'il fréquente. Elle peut se manifester par différentes formes de maltraitance physique et psychologique, ou par de la négligence.

La **violence à caractère sexuel** est un comportement non désiré à connotation sexuelle pouvant se manifester physiquement, verbalement ou par tout autre comportement fondé sur le sexe portant ainsi atteinte à la dignité de femmes et d'hommes.

5.4 PRÉVENTION

La prévention constitue une partie essentielle des moyens à mettre en œuvre pour contrer le harcèlement. Ce mandat a été délégué par la présidence du CA du CLVM au coordonnateur, qui se fera appuyer par le Comité des ressources humaines du CLVM.

Le Comité des ressources humaines du CLVM est chargé du mandat de prévention du harcèlement :

- Veille au respect de la politique ;
- Détecte les facteurs de risque qui peuvent conduire au harcèlement ;
- Propose des mesures visant la prévention en matière de harcèlement ;
- Appuie la personne responsable de la mise en application de la politique ;
- Est consulté sur les règles de fonctionnement du processus de traitement des situations de harcèlement ;
- Recommande, s'il y a lieu, des modifications à la politique.

À tout moment dans le cadre du traitement d'une plainte, le coordonnateur ou le comité peuvent avoir recours à une ressource juridique externe afin de les assister.

5.5 TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

5.5.1 Recevabilité

Toute personne œuvrant au sein du CLVM peut s'adresser au coordonnateur pour rapporter la situation problématique.

Elle peut le faire en présentant un état de situation sous la forme d'une plainte écrite ou verbale. La personne qui reçoit la plainte présumera de la bonne foi du plaignant et assurera un traitement discret de la plainte. Le coordonnateur peut refuser de poursuivre

l'investigation de la plainte s'il juge que la requête de la personne ne s'appuie pas sur des motifs raisonnables ou s'il juge la personne comme étant de mauvaise foi.

Le coordonnateur a le devoir de traiter la situation ou la plainte comme une affaire sérieuse et, dans la mesure du possible, avec confidentialité. À sa discrétion, il peut refuser de procéder s'il juge que la démarche initiée par la personne plaignante est abusive ou manifestement mal fondée. Il en informe la personne plaignante par écrit.

À toutes les étapes du traitement d'une plainte, la personne qui reçoit la plainte tient les autres membres du Comité des ressources humaines informés de tout fait nouveau ou de toute décision prise en lien avec cette plainte.

5.5.2 Consultation

Le coordonnateur ou son représentant définit la nature et l'étendue du problème, et ce, avec la personne plaignante. Elle informe la personne plaignante des recours possibles et de son droit de recevoir conseil et d'être accompagnée par une personne de son choix. Des mesures préventives ou intérimaires peuvent être mises en place afin d'assurer la protection des parties concernées.

5.5.3 Droits et responsabilités de la personne plaignante

La personne plaignante doit s'engager à fournir les informations pertinentes à la situation comprenant notamment les détails suivants :

- Dénoncer la situation de harcèlement ou de violence, incluant le nom de la personne en cause et sa fonction ;
- Collaborer avec le coordonnateur ;
- S'engager totalement dans la transmission de toute information pertinente et allégation pour aider le processus d'enquête ;
- Fournir le nom des personnes présentes lors des événements (ou témoins, le cas échéant).

La personne plaignante peut :

- Accepter de participer à la recherche d'une entente entre les personnes concernées, avec le soutien du coordonnateur ou son représentant, tel que prévu à la politique ;
- Déposer une plainte, tel que prévu à la politique ;
- Exercer tout autre recours auquel elle a droit, incluant toute plainte criminelle ;
- Décider de mettre fin, par écrit, au processus de conciliation ou au processus d'enquête interne. Le coordonnateur ou son représentant consignera par écrit ce choix et entamera les prochaines étapes prévues dans la présente politique et s'engagera à rester vigilant afin de s'assurer que le milieu de travail soit exempt de harcèlement ou de violence. De plus, le coordonnateur ou son représentant s'engage à assurer le suivi auprès des instances où une plainte a été déposée, le cas échéant ;

Tout au long du processus, le coordonnateur ou son représentant peut refuser de poursuivre si elle juge que la démarche de la personne plaignante est abusive ou

manifestement non fondée après consultation auprès du Comité des ressources humaines du CLVM et de la présidence du CA. Il en informera la personne plaignante par écrit.

5.5.4 Médiation

La médiation est une démarche confidentielle par rapport aux parties non concernées et une démarche menée avec discrétion auprès des parties concernées ; elle est menée de façon diligente et a pour but de trouver une ou des solutions acceptables pour les personnes concernées afin de corriger une situation. Si la personne plaignante accepte de participer à cette démarche, le coordonnateur ou son représentant tentera d'obtenir la participation volontaire de la personne visée par la plainte. Le coordonnateur ou son représentant rencontrera la personne visée par la plainte pour lui expliquer la nature des faits reprochés et s'assurer de sa collaboration.

Le coordonnateur ou son représentant peut fournir un service de soutien et peut agir comme conciliateur auprès des personnes concernées par la démarche. Elle peut également, si elle le juge approprié, recourir aux services d'un médiateur ou d'une médiatrice externe.

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes en sont décrits dans un rapport consigné par la personne qui a effectué la conciliation. Une copie du rapport est transmise au coordonnateur. Le dossier est alors fermé.

Advenant le non-respect de l'entente intervenue dans le cadre de la médiation dans les six mois suivant la conclusion de celle-ci, l'une ou l'autre des personnes peut communiquer avec le coordonnateur ou son représentant, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette démarche.

5.5.5 Enquête par un comité

Afin d'assurer l'impartialité et l'équité de la démarche, toute plainte non résolue par la conciliation sera portée au niveau du Comité des ressources humaines du CLVM. Lequel pourra s'appuyer sur une expertise externe.

Par le dépôt de la plainte, le coordonnateur est automatiquement autorisé à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés.

Le comité d'enquête doit notamment :

- Se réunir dans les meilleurs délais ;
- Convoquer les personnes concernées, de même que toute autre personne que le comité d'enquête veut entendre ;
- Faire enquête en utilisant les moyens qu'il juge pertinents ;
- Transmettre dans les meilleurs délais son rapport d'enquête motivé ;
- Faire état de tout désaccord ou divergence en même temps que la remise du rapport d'enquête.

Toute personne entendue au comité a le droit de se faire accompagner par une personne de son choix. Les personnes convoquées ont l'obligation de se présenter devant le comité et de collaborer à ses travaux.

Toute personne qui se prévaut de la présente politique, témoigne dans le cadre du traitement d'une plainte ou participe à la recherche d'une solution ou au règlement d'une plainte ne doit subir aucune mesure de représailles, que ce soit par exemple de la part de la personne visée ou de la part de l'organisme. La personne doit sans délai informer le coordonnateur ou son représentant si elle croit être victime de telles représailles.

Toute personne qui fait de fausses déclarations ou induit sciemment en erreur le coordonnateur ou le comité d'enquête pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

5.5.6 Le rapport d'enquête et la suite

Le rapport d'enquête est remis au coordonnateur qui, à son tour, transmettra le rapport aux parties impliquées dans la plainte.

Dans l'éventualité où il y aurait désaccord entre les membres du comité d'enquête, et ce sur des points jugés cruciaux, ils doivent informer le coordonnateur ou son représentant, qui pourrait choisir d'avoir recours à un médiateur ou enquêteur externe.

Cette personne rencontre le comité d'enquête afin d'en arriver à une position majoritaire concluante. Un rapport amendé sera produit, puis le coordonnateur ou son représentant fera la transmission aux parties impliquées dans la plainte.

5.6 MESURES DISCIPLINAIRES ET FAUSSES PLAINTES

Mesures disciplinaires

Des mesures correctrices peuvent être mises en vigueur dans le contexte où la conclusion serait à l'effet qu'il y a eu du harcèlement ou acte de violence et celles-ci peuvent, à titre d'exemple, inclure l'une ou l'autre ou plusieurs des actions suivantes si on juge qu'il y a harcèlement :

- Mesures intérimaires avant et pendant l'enquête, telles qu'un congé sans solde, une suspension indéfinie avec ou sans solde, une mutation, une modification des tâches, ou autres ;
- Une demande de présentation d'excuses officielles ;
- La participation à une séance de formation sur les comportements appropriés en milieu de travail ;
- La consultation auprès de personnes-ressources spécialisées, soit par l'entremise d'un programme d'aide, le CIUSSS ou une clinique privée ;
- Le coaching ;
- La réprimande verbale ou écrite ;
- La suspension indéfinie ou à durée déterminée, avec ou sans solde ;
- La mutation ou la rétrogradation ;
- Le congédiement.

Fausses plaintes

Dans le cas où le CLVM a des motifs raisonnables de croire qu'une fausse plainte a été déposée, une enquête sera alors ouverte afin d'établir le caractère vexatoire, frivole ou de mauvaise foi de la plainte. Par la suite, l'imposition de mesures disciplinaires sera faite en fonction des circonstances entourant la plainte et du préjudice causé à la personne faisant l'objet de la plainte. En fonction de la gravité établie, une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement pourrait être appliquée.

Reconnaissance : Le CLVM remercie Interloge pour avoir permis l'utilisation complète de son document portant sur le sujet. Ce document en reprend l'essentiel.