

Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail



Adoption de la politique le 10-05-2024

Table des matières

Préambule	2
Principes	2
1) Objectifs	3
2) Énoncé de politique	3
4) Portée	3
5) Rôles et responsabilités	4
5.1. Le conseil d'administration (CA) doit :	4
5.2. Bâtiment durable Québec, dont son CA et son équipe,	4
5.3. Toute personne impliquée à Bâtiment durable Québec doit :	4
6) Définition	5
6.1. Harcèlement (psychologique ou sexuel) *	5
6.2. La violence*	5
6.3. La ou les personnes plaignantes	5
6.4. La ou les personnes mises en cause	6
7) Confidentialité	6
8) Traitement des plaintes et signalements	6
9) Principes d'intervention	7
Annexe 1 – Définitions et exemples approfondis de harcèlement et de violence.	8
Ce qui n'est pas du harcèlement	9
Annexe II – Personnes responsables désignées par l'employeur	10
Annexe III – formulaire de plainte	11
3. Les évènements	11
3.3 Quelles sont les conséquences de ces évènements sur vous, votre travail et/ou vos proches?	12
4. La connaissance des évènements	
4.3 Y a-t-il des témoins?	
Si oui, donnez les informations suivantes au meilleur de votre connaissance :	12
4.4 Avez-vous informé une autre personne impliquée à Bâtiment durable Québec de cette situation?	13
5. Vos attentes et commentaires	13
5.3 Avez-vous des attentes particulières après le dépôt de cette plainte?	13
5.2. Ajoutez tout autre commentaire que vous jugez utile.	14



Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail

Préambule

Bâtiment durable Québec affirme que la promotion du bien-être, de la dignité et le respect entre les personnes font partie de ses valeurs fondamentales et s'engage à maintenir un milieu de travail sain et harmonieux en cohérence avec sa mission et ses valeurs. Bâtiment durable Québec s'engage ainsi à promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence sous toutes ses formes.

Bâtiment durable Québec affirme également que ces priorités doivent se retrouver dans les compétences et les attitudes des personnes à son emploi, de celles et ceux qui la représentent et s'y impliquent.

Principes

La notion de harcèlement est encadrée, directement ou indirectement, notamment par la [Charte des droits et libertés de la personne](#), par [la Loi sur les normes du travail](#), par [le Code civil du Québec](#) et par la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#).

La présente Politique de prévention du harcèlement (psychologique ou sexuel) et de la violence au travail (ci-après nommée la Politique) est ainsi fondée sur les principes suivants, mais non exclusivement:

- le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes,
- le respect de leur dignité et de leur vie privée,
- le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, qui respectent leur santé et leur sécurité ainsi que le droit d'être traité en toute égalité.

La Charte des droits et libertés de la personne interdit également tout harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à son article 10 soit : 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.



1) Objectifs

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Bâtiment durable Québec à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à la direction ou à la personne représentante.

2) Énoncé de politique

Bâtiment durable Québec ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement (psychologique ou sexuel) et de violence au sein de son organisme, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- Entre des collègues ou membres de comités;
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- De la part ou à l'endroit de toute personne qui lui est associée : membre, partenaire, visiteur, membre du conseil d'administration ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou expulsion d'un comité ou encore à différentes mesures d'accompagnement, de soutien ou de formation.

3) Attente envers le personnel ou des membres bénévoles

Il appartient à tout le personnel ou tous les membres bénévoles d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et de signaler, dès que possible, toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées.

4) Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble des salariés, membres ou personnes impliquées à Bâtiment durable Québec et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Le milieu de vie et de travail, incluant les espaces numériques de télétravail le cas échéant;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur fonction (ex. : dans les aires communes des locaux de Bâtiment durable Québec ou encore; lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées ou conviées par l'organisation);

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans le contexte des fonctions de la personne œuvrant pour Bâtiment durable Québec.

5) Rôles et responsabilités

5.1. Le conseil d'administration (CA) doit :

Assumer la responsabilité de la Politique et voir à son application.

5.2. Bâtiment durable Québec, dont son CA et son équipe,

S'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de vie et de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible, via le matériel d'accueil fourni à les membres du personnel et membres de comité et via l'affichage via sur ses plateformes numériques internes
- 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 et de violence,
 - b) Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) Faisant la promotion du respect entre les individus,
 - d) En offrant le soutien adéquat aux personnes concernées par une situation de harcèlement,
 - e) En ajustant rapidement les situations portées à son attention.

5.3. Toute personne impliquée à Bâtiment durable Québec doit :

Respecter, par ses gestes, attitudes, comportements, décisions et paroles, les droits et libertés de tout membre du personnel, membre ou personne impliquée à Bâtiment durable Québec et à tous les niveaux hiérarchiques, sans distinction, exclusion ou préférence, pouvant constituer une violation de la Charte des droits et libertés de la personne et la Loi sur les normes du travail du Québec;

Contribuer à rendre le milieu de vie et de travail exempt de harcèlement et de violence;

Favoriser une communication interpersonnelle respectueuse;

S'assurer d'agir rapidement et de façon appropriée et pour ne pas laisser la situation se détériorer.



6) Définition

6.1. Harcèlement (psychologique ou sexuel) *

La **Loi sur les normes du travail** définit le harcèlement 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 du salarié 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 la personne salariée.

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la **Charte des droits et libertés de la personne**.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

Une situation de harcèlement psychologique ou sexuel est constituée en fonction des cinq critères suivants :

- Conduite vexatoire ;
- Comportements, paroles, actes ou gestes répétés ;
- Hostiles ou non désirés ;
- Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique ;
- Milieu de travail néfaste.

6.2. La violence*

Sont considérés comme de la violence, un ou des actes posés ou des paroles proférées par une personne ou un groupe et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité ou à la sécurité physique, psychologique ou sexuelle d'une personne ou d'un groupe de personnes.

*Voir des exemples et des compléments aux définitions à l'annexe correspondante.

6.3. La ou les personnes plaignantes

Personne vivant du harcèlement ou de la violence et qui, agissant de bonne foi et conformément à la procédure interne de traitement des plaintes prévues à la présente Politique, entreprend des démarches ou porte plainte selon les motifs prévus.



6.4. La ou les personnes mises en cause

Une ou des personnes présumée(s) faire du harcèlement qui est (sont) désignée(s) par la personne plaignante comme étant la personne responsable des comportements ayant mené à la plainte.

7) Confidentialité

Tous les renseignements relatifs à une plainte, ainsi que l'identité des personnes impliquées, sont de nature confidentielle, autant que faire se peut, à toutes les étapes du processus, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte.

8) Traitement des plaintes et signalements

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir toute forme de harcèlement 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.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne se croyant subir du harcèlement devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'organisation afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. 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.

Les personnes responsables désignées¹ par l'organisation sont les suivantes :

Julie-Anne Chayer, Administratrice
julie-anne.chayer@groupeageco.ca

Patrick Rouillard, Directeur générale
Patrick.rouillard@batimentdurable.ca

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

¹ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

9) Principes d'intervention

Bâtiment durable Québec s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais (la prise de connaissance et l'accusé de réception se feront dans un délai maximum de 48h);
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées;
- 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 ;
- Traiter toute plainte ou situation en s'inspirant des valeurs d'égalité, de respect, de non-discrimination et de solidarité qui caractérisent le secteur associatif dans lequel Bâtiment durable Québec s'inscrit ;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation, offrir un soutien psychologique à la personne victime ;
- Offrir de la formation et/ou un soutien à la personne responsable du harcèlement;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. 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, notamment, les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la 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.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement ou de la violence au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'organisation.

Une personne plaignante peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne ou par téléphone au 1-844-838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST. Toutefois, la CNESST vérifiera si des démarches ont été entreprises au sein de l'organisation, dans un premier temps.

Annexe I – Définitions et exemples approfondis de harcèlement et de violence.

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.

Le **harcèlement psychologique** peut se manifester de diverses façons, par exemple :

- Empêcher une personne de s'exprimer - l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres ;
- Isoler une personne - ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole;
- Déconsidérer une personne - répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement ;
- Discréditer une personne - ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à effectuer des tâches dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, lui imputer des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- Menacer, agresser une personne - hurler, la bousculer, endommager ses biens;
- Déstabiliser la personne - se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

La notion de **harcèlement sexuel** comprend notamment, sans y être pour autant limitée, les comportements suivants :

- Des attentions à connotation sexuelle non désirées, de nature répétée ou abusive, faites par une personne sachant (ou qui aurait raisonnablement du savoir) qu'elles étaient non désirées;
- La promesse, expresse ou implicite, d'un avantage professionnel ;
- La menace, expresse ou implicite, d'une sanction professionnelle (que ce soit sous la forme d'un geste positif ou d'une perte d'opportunités) si l'on rejette une proposition à connotation sexuelle;
- Des gestes ou des remarques à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçus comme créant un environnement de travail émotionnellement ou psychologiquement néfaste.

La Charte des droits et libertés de la personne interdit également tout harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à son article 10 soit : 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.

Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail

Le **harcèlement discriminatoire** peut se manifester de diverses façons, par exemple:

- Faire des remarques désobligeantes, blagues, insinuations ou commentaires offensants liés à l'un des motifs prohibés : blagues sur l'orientation sexuelle, commentaires dégradants sur un handicap, remarques désobligeantes sur l'âge.
- Afficher ou faire circuler des images, des dessins ou des textes désobligeants ou offensants liés à l'un des motifs prohibés : envoi d'un courriel avec une blague inappropriée sur la religion d'un collègue, texte ridiculisant les femmes.
- Rejeter sans justification une personne à cause d'un motif prohibé : refuser de parler à une personne à cause de sa race, exclusion de discussions, réunions ou événements sociaux une personne à cause de sa couleur de peau.

La violence au travail réfère à toute action ou à tout autre comportement faisant en sorte qu'une personne est abusée, menacée, intimidée, harcelée ou attaquée dans son travail.

La violence au travail comprend, sans y être pour autant limitée, les comportements suivants:

- Gestes du poing, destruction matérielle, objets lancés;
- Toute expression d'une intention d'infliger du mal;
- Tout comportement qui abaisse une personne, l'humilie, la gêne, l'inquiète, l'ennuie ou l'injurie, que cela soit par des mots, des gestes, de l'intimidation, de la contrainte ou d'autres activités inappropriées;
- Jurons, insultes ou langage condescendant;
- Coups portés, poussées, bousculades.

Ce qui n'est pas du harcèlement

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec d'autres types de problématiques susceptibles d'être liées à une fonction au sein d'une organisation, par exemple, l'exercice légitime d'un droit de gérance ou un conflit de personnalités entre deux individus.

Voici des exemples de comportements qui ne constituent généralement pas du harcèlement :

- Des conflits de personnalités ou des désaccords ;
- Le stress lié au travail ;
- Un incident unique ou isolé, par exemple, une maladresse, une erreur, une remarque inappropriée ou un comportement brusque;
- La gestion de la charge de travail et la répartition des tâches;
- Les conditions de travail difficiles et les contraintes professionnelles;
- L'exercice normal du droit de gérance, y compris notamment, sans s'y limiter : l'application des règles et procédures, le contrôle de l'assiduité et de l'absentéisme, la gestion et l'évaluation du rendement au travail et l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.



Annexe II – Personnes responsables désignées par l'employeur

Bâtiment durable Québec

- s'assurera que les personnes responsables désignées auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de *Bâtiment durable Québec*:

Julie-Anne Chayer, Administratrice

julie-anne.chayer@groupeageco.ca

Patrick Rouillard, Directeur générale

Patrick.rouillard@batimentdurable.ca

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement de tout genre;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- faire des recommandations sur la nature des actions à prendre pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Signé par :

Patrick Rouillard

C24CB791304141E...

Signature de la personne responsable n° 1

9/3/2024

Date

Signé par :

Julie-Anne Chayer

77C0288F863B4C6...

Signature de la personne responsable n° 2

9/4/2024

Date



Annexe III – formulaire de plainte

I. Identification de la ou des personnes plaignantes

Nom :

Prénom :

Fonction :
(membre du personnel, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à Bâtiment durable Québec)

Téléphone :

2. Identification de la personne* contre qui vous portez plainte

**Si plus d'une personne, veuillez utiliser un formulaire par personne. s*

Nom :

Prénom :

Fonction :
(membre du personnel, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à Bâtiment durable Québec)

3. Les évènements

Dans la rédaction de la description de la situation que vous dénoncez, nous vous recommandons de relater uniquement les faits et les évènements spécifiques à la plainte. À tout moment, vous pouvez ajouter des pages afin de compléter votre description.

3.1 Que s'est-il passé et comment? *Comportement, gestes, depuis quand, combien de fois, où cela s'est-il produit, en quoi les comportements, commentaires ou gestes étaient-ils hostiles ou non désirés, date, lieu, heure, témoins, etc.*



Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail

3.2 Avez-vous été en mesure d'exprimer votre désapprobation à la personne visée par la présente plainte? Si oui, dans quelles circonstances et quels ont été les effets?

3.3 Quelles sont les conséquences de ces événements sur vous, votre travail et/ou vos proches?

4. La connaissance des événements

4.1 Y a-t-il des témoins?

Si oui, donnez les informations suivantes au meilleur de votre connaissance :

Nom :

Prénom :

Fonction :

(membre du personnel, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à Bâtiment durable Québec)

Coordonnées:

Nom :

Prénom :



Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail

Fonction :
(membre du personnel, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à Bâtiment durable Québec)

Coordonnées :

4.2 Avez-vous informé une autre personne impliquée à Bâtiment durable Québec de cette situation?

Si oui, et si vous le désirez, merci de partager les informations suivantes :

Nom :

Prénom :

Fonction :
(Membre du personnel, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à Bâtiment durable Québec)

Nous donnez-vous l'autorisation de contacter cette personne au sujet de cette plainte ?

Oui Non

Coordonnées :

5. Vos attentes et commentaires

5.1 Avez-vous des attentes particulières après le dépôt de cette plainte?



Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail

5.2. Ajoutez tout autre commentaire que vous jugez utile.

Je déclare que tous les renseignements contenus dans ce formulaire sont véridiques, et ce, conformément au souvenir que j'en ai.

Signé à , le JJ/MM/AAAA

Signature de la personne plaignante :

N.B. Votre dossier sera traité de façon confidentielle et le plus rapidement possible.

