



**ADGC**

# Politique de prévention du harcèlement

Adoptée le 28 janvier

**2021**



## 1. OBJECTIF

---

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'ADGC à offrir un environnement de travail sain, prévenir le harcèlement et, le cas échéant, offrir du soutien et intervenir pour le faire cesser. 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 à l'employeur ou à son représentant.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

---

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisation, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment :

- Les employés et mandataires
- Les membres de la direction
- Les membres du conseil d'administration
- Les membres
- Les fournisseurs

La politique s'applique dans les lieux et les contextes suivants :

- Les lieux de travail et événementiels;
- Les lieux où les individus doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

## 3. DÉFINITIONS

---

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit<sup>1</sup> :

« 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 le salarié. »

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.).

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision

#### 4. RESPONSABILITÉS PARTAGÉES

---

L'ADGC ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- Entre des collègues;
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- De la part de toute personne qui lui est associée : partenaire, membre, fournisseur, ou autre.

L'ADGC s'engage comme employeur à :

- Nommer une personne responsable d'appliquer la politique;
- Diffuser la politique auprès des parties prenantes et veiller à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- Nommer une personne responsable du traitement des plaintes;
- Assurer des relations de travail agréables au sein de son équipe;
- Offrir du soutien aux employés touchés par une plainte en matière de harcèlement.

Parallèlement les employés et les partenaires s'engagent à :

- Faire preuve de respect envers les autres employés, gestionnaires, membres, fournisseurs, partenaires, etc.
- Dénoncer toute situation de harcèlement subie ou portée à son attention
- Respecter la politique.

#### 5. DÉNONCIATION ET TRAITEMENT DES PLAINTES

---

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement devrait d'abord informer la personne concernée pour établir les faits et l'inviter à modifier sa conduite ou 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. Elle peut également recourir à un gestionnaire pour évaluer les moyens susceptibles d'améliorer la situation ou chercher une solution mutuellement satisfaisante.

Si une première intervention informelle n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la victime de la situation inconfortable devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit<sup>2</sup>. 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.

---

<sup>2</sup> Un formulaire de plainte est disponible en annexe 2

Les responsables désignées par l'employeur sont les suivantes :

La direction générale, Karine Oscarson, [karine@adgcq.com](mailto:karine@adgcq.com)

La présidence, [Steeve Chapados](mailto:steeve.e.chapados@desjardins.com), [steeve.e.chapados@desjardins.com](mailto:steeve.e.chapados@desjardins.com)

Le premier vice-président, [Elias Kallas](mailto:elias.kallas@desjardins.com), [elias.kallas@desjardins.com](mailto:elias.kallas@desjardins.com)

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.

L'ADGC s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement 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 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 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 ;
- Mener, au besoin, une enquête 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 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. 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'employeur.

## ANNEXE 1 - RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT

---

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).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

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 : 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.

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.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- intimidation, 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, baisers ou attouchements,
  - Insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE PLAINTE

---

Nom de la personne plaignante : \_\_\_\_\_

Poste : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Description de la plainte :

---

---

---

Moment(s) de survenance des faits et dernière occurrence :

---

---

Nom du ou des présumé(s) harceleurs :

---

Description détaillée des faits :

---

---

---

---

---

Fréquence : \_\_\_\_\_

Nom du ou des témoins :

---

Signature \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_