

SPIRALE

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INCONDUITE SEXUELLE, DE L'INCIVILITÉ ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

ATTENDU QUE *Spirale magazine culturel* (ci-après « Spirale ») est une structure collégiale de taille modeste fonctionnant par comités, soit principalement le comité de rédaction (CR) et le conseil d'administration (CA), tous deux composés de bénévoles, et privilégiant un mode décisionnel horizontal basé sur la discussion entre les personnes ;

ATTENDU QUE toute personne a le droit d'évoluer dans un environnement de travail protégeant sa santé, sa sécurité et sa dignité ;

ATTENDU QUE la *Loi sur les normes du travail* prévoit l'obligation pour tout·e employeur·euse d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement, incluant un volet portant sur les conduites à caractère sexuel ;

ATTENDU QUE la *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège les employé·e·s contre le harcèlement fondé, notamment, sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou une condamnation pour laquelle un pardon ou une réhabilitation ont été obtenus ;

ATTENDU QUE Spirale s'engage à adopter des comportements proactifs et préventifs relativement à toute situation s'apparentant à du harcèlement, psychologique ou sexuel, de l'incivilité ou de la violence au travail, ainsi qu'à responsabiliser l'ensemble de l'organisme en ce sens ;

ATTENDU QUE Spirale entend mettre en place des mesures prévenant toute situation de harcèlement, psychologique ou sexuel, d'incivilité ou de violence dans son milieu de travail ;

ATTENDU QUE Spirale ne tolère ni n'admet quelque forme de harcèlement, psychologique ou sexuel, d'incivilité ou de violence que ce soit dans son milieu de travail ;

ATTENDU QU'IL appartient à chacun·e des membres de Spirale de promouvoir le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement, psychologique ou sexuel, d'incivilité ou de violence au travail ;

Il est proposé que Spirale adopte la présente *Politique de prévention du harcèlement, de l'inconduite sexuelle, de l'incivilité et de la violence au travail*.

1) OBJECTIFS

La présente *Politique* a pour objectif de réaffirmer l'engagement de Spirale à prévenir, à contrer et à faire cesser, le cas échéant, toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, 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 Spirale ou à un·e de ses représentant·e·s.

SPIRALE

La présente *Politique* vise à :

- développer une culture organisationnelle empreinte de respect ;
- prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement, psychologique ou sexuel, d'incivilité ou de violence au travail ;
- préciser les rôles et les responsabilités de tous·tes les membres de l'organisme en lien avec la présente *Politique* ;
- gérer et faire cesser efficacement les comportements de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail ;
- encourager les membres de Spirale à dénoncer toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail ;
- assurer le soutien approprié, dans la mesure où cela est possible, aux victimes de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail.

2) PORTÉE ET CHAMP D'APPLICATION

La présente *Politique* s'applique à l'ensemble du personnel de Spirale et à tous les niveaux hiérarchiques de son organisation, incluant les membres du conseil d'administration et du comité de rédaction, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail ;
- les aires communes ;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur fonction (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par Spirale ou par ses partenaires, y compris les rencontres virtuelles) ;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

En ce qui a trait à son champ d'application, cette *Politique* régit les relations entre collègues de travail, entre supérieur·e·s, entre cadres et subalternes, entre les employé·e·s, les collaborateur·rice·s et les abonné·e·s, entre les employé·e·s, les collaborateur·rice·s et les membres du conseil d'administration ainsi que les membres du comité de rédaction, entre les employé·e·s, les collaborateur·rice·s et les fournisseurs de Spirale ainsi que celles entre les employé·e·s, les collaborateur·rice·s et tout autre tiers·ce. Cette *Politique* s'applique aux conduites pouvant survenir dans le cadre du travail et à l'occasion d'événements sociaux reliés au travail.

3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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·de la salarié·e et qui entraîne, pour celui-celle-ci, un

¹ Voir l'annexe 1 de la présente *Politique* pour plus de précisions.

SPIRALE

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·la salarié·e. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*², le harcèlement administratif (abus de pouvoir) et le harcèlement sexuel (ci-après, le « harcèlement »).

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles que le 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.).

Harcèlement sexuel

Pour précision, le harcèlement sexuel se caractérise par des paroles, des actes, des comportements ou des gestes de nature ou à connotation sexuelle. Il peut se manifester notamment par :

- des avances, des demandes de faveurs, des invitations ou des requêtes inopportunes à caractère sexuel ;
- des commentaires d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la personne ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la personne ;
- des contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements volontaires ;
- des menaces, des représailles ou toute autre injustice associée à des faveurs sexuelles.

Droit de gérance

Le droit de gérance désigne le droit de diriger ses employé·e·s et son organisation pour assurer la bonne marche et la rentabilité de Spirale. Cela peut comprendre, par exemple, le suivi du rendement au travail, de l'absentéisme, de l'attribution des tâches ou de l'application d'un processus disciplinaire ou administratif.

On ne doit pas confondre le harcèlement psychologique avec l'exercice de l'autorité de l'employeur·euse dans la mesure où l'employeur·euse n'exerce pas cette autorité de manière discriminatoire ou abusive.

Employé·e

Personne qui effectue un travail sous la direction ou le contrôle de l'employeur·euse. Pour les fins de la présente *Politique*, le·la bénévole est assimilé·e à un employé·e.

Bénévoles agissant pour le compte de Spirale

Personne qui est membre du conseil d'administration et/ou du comité de rédaction de Spirale.

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

SPIRALE

Les bénévoles composant ces deux comités travaillent directement pour le compte de Spirale. Dans la présente *Politique*, ces bénévoles seront désigné·e·s spécifiquement par les vocables « membre du conseil d'administration » et « membre du comité de rédaction ».

Employeur·euse

Spirale

Incivilité

Une conduite qui enfreint l'obligation de respect mutuel propre à toute relation en milieu de travail.

Mis·e en cause

La personne qui aurait prétendument un comportement harcelant, incivil ou violent et faisant l'objet d'un signalement ou d'une plainte. Il peut s'agir d'un·e employé·e, incluant un·e cadre et la direction, un·e membre du conseil d'administration, un·e membre du comité de rédaction, un·e fournisseur·euse, un·e client·e, un·e collaborateur·rice.

Plaignant·e

La personne se croyant victime de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail. Il peut s'agir d'un·e employé·e, incluant un·e cadre et la direction, un·e membre du conseil d'administration, un·e membre du comité de rédaction, un·e fournisseur·euse, un·e client·e, un·e collaborateur·rice.

Supérieur·e immédiat·e

Personne représentant le premier niveau d'autorité au-dessus d'un·e employé·e ou d'un·e collaborateur·rice et qui exerce un contrôle direct sur l'exécution du travail de ce·cette dernier·ère.

Violence au travail

Toute agression qui porte atteinte à l'intégrité physique, y compris sexuelle ou morale d'une personne.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Spirale ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme :

- entre collègues ;
- de la part de la direction ;
- de la part de bénévoles ou de personnes rémunérées ;
- de la part d'administrateur·rice·s du conseil d'administration ;
- de la part de membres du comité de rédaction ;
- de la part de collaborateur·rice·s ou de toute personne associée : partenaire, membre, abonné·e, fournisseur·euse, client·e, visiteur·euse, stagiaire, etc.

SPIRALE

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Spirale s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes, notamment en faisant de la prévention et en favorisant la formation ;
- diffuser la *Politique* de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, incluant les membres du conseil d'administration et du comité de rédaction, par l'entremise de copies remises à ces dernier·ère·s ;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ;
 - veillant à la compréhension et au respect de la *Politique* par toutes les personnes ;
 - faisant la promotion du respect entre les individus.

5) RÔLES, RESPONSABILITÉS ET ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel, incluant les membres du conseil d'administration et du comité de rédaction, d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

De plus, toutes les personnes visées par la présente *Politique* doivent adopter une conduite dépourvue de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail. Elles doivent également contribuer à la mise en place d'un climat de travail sain, notamment en signalant à l'employeur·euse toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail.

La direction ou le·la supérieur·e immédiat·e :

- est responsable de l'application de la présente *Politique* ;
- traite avec diligence tout signalement ou plainte et fait enquête ou les réfère à un·e expert·e à l'externe, et ce, en prenant les moyens raisonnables pour maintenir un climat de travail sain ;
- assure la diffusion de la présente *Politique* et sensibilise les employé·e·s ;
- facilite le règlement de tout conflit et collabore avec les différent·e·s intervenant·e·s.

L'employé·e et le personnel :

- prend connaissance de la présente *Politique* ;
- collabore aux mécanismes de règlement, lorsque requis.

Le·la plaignant·e :

- signale toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail au·à la potentiel·le mis·e en cause de façon à lui demander de cesser un tel comportement ;
- signale la situation à un·e supérieur·e immédiat·e ou à la direction si le harcèlement, l'incivilité ou la violence au travail se poursuit ;

SPIRALE

- collabore aux mécanismes de règlement.

Le·la mis·e en cause :

- collabore aux mécanismes de règlement.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel doit d'abord informer, dans les meilleurs délais, la personne concernée que son comportement est indésirable ou harcelant et que celle-ci doit y mettre fin. Elle doit 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 devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par Spirale afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour y mettre fin.

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.

Tout signalement ou plainte doivent être traités avec diligence, équité, discrétion et de façon impartiale.

Les mécanismes prévus à la présente *Politique* n'empêchent pas une personne de se prévaloir des droits qui lui sont conférés par la loi dans les délais prévus à celle-ci.

Les personnes responsables sont désignées par l'employeur·euse à l'annexe 2. Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent aussi à cette annexe.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées à l'annexe 2.

A) MÉCANISME INFORMEL DE RÈGLEMENT

Le mécanisme informel de règlement, tel que la médiation, vise à éviter de perturber, outre mesure, le milieu de travail et à impliquer le·la plaignant·e et le·la mis·e en cause dans la recherche de solutions informelles de règlement de conflit. Les parties peuvent recourir à ce mécanisme en tout temps lors du traitement d'un signalement ou d'une plainte.

- 1) Le·la plaignant·e signale le conflit auprès de son·sa supérieur·e immédiat·e ou de la direction dans le cas où son·sa supérieur·e immédiat·e est en cause ou qu'il n'y a pas de supérieur·e immédiat·e et il·elle est informé·e des options qui s'offrent à lui·elle pour régler le conflit.
- 2) La personne qui reçoit un signalement ou une plainte doit vérifier la volonté des parties d'amorcer un mécanisme informel de règlement.

SPIRALE

- 3) Si les parties désirent participer au mécanisme informel de règlement, la personne qui traite le signalement ou la plainte doit :
 - obtenir la version des faits de chacune des parties ;
 - susciter la discussion et suggérer des pistes de solution pour régler le conflit ;
 - identifier avec les parties les solutions retenues afin de résoudre le conflit.
- 4) Si le mécanisme échoue, la personne qui a reçu ou traité le signalement ou la plainte informe le·la plaignant·e de la possibilité de poursuivre avec le mécanisme formel de règlement. Elle informe la direction de l'échec du mécanisme informel. Cette dernière peut décider de faire enquête et déterminer les mesures applicables, le cas échéant.

B) MÉCANISME FORMEL DE RÈGLEMENT DE PLAINTE OU SIGNALEMENT D'INCIVILITÉ OU DE VIOLENCE AU TRAVAIL

- 1) Le·la plaignant·e peut adresser une plainte formelle à la direction au plus tard dans les trente (30) jours suivant la dernière manifestation de conduite d'incivilité ou de violence au travail. Dans le cas où la plainte vise la direction, le·la plaignant·e la transmet directement à l'une des personnes responsables désignées à l'annexe 2 qui n'est pas membre de la direction.
- 2) Un formulaire de plainte identifiant les renseignements essentiels au traitement de celle-ci est joint en annexe. Le·la plaignant·e ou la personne qui fait le signalement y consigne par écrit l'ensemble des allégations soutenant sa plainte en s'appuyant sur des faits, en précisant, si possible, les dates et en indiquant le nom des personnes témoins des événements.
- 3) En cas d'échec du mécanisme informel de règlement et en présence d'allégations d'incivilité ou de violence, la direction ou la personne désignée peut décider de faire enquête selon les règles généralement applicables et déterminer les mesures applicables, le cas échéant.
- 4) Ce mécanisme trouve également application lorsqu'un·e fournisseur·euse, un·e collaborateur·rice, un·e tiers·ce, un·e abonné·e ou un·e bénévole est visé·e par une plainte d'incivilité ou de violence. Dans un tel cas, la direction ou la personne désignée détermine les accommodements raisonnables applicables, le cas échéant.
- 5) Dans le cas où la direction est visée par la plainte, il est de la responsabilité des personnes responsables désignées à l'annexe 2 ou au conseil d'administration, si l'une d'elle est membre de la direction, de déterminer le processus approprié pour traiter la plainte.

C) MÉCANISME FORMEL DE RÈGLEMENT DU HARCÈLEMENT

- 1) Le mécanisme formel de règlement du harcèlement ne s'applique pas aux signalements ou aux plaintes relatives à l'incivilité ou à la violence au travail, à moins qu'ils ne s'assimilent à du harcèlement.

SPIRALE

- 2) Le·la plaignant·e peut adresser une plainte formelle à la direction au plus tard dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement. Dans le cas où la plainte vise la direction, le·la plaignant·e la transmet directement à l'une des personnes responsables désignées à l'annexe 2 qui n'est pas membre de la direction.
- 3) Un formulaire de plainte identifiant les renseignements essentiels au traitement de celle-ci est joint en annexe. Le·la plaignant·e ou la personne qui fait le signalement y consigne par écrit l'ensemble des allégations soutenant sa plainte en s'appuyant sur des faits, en précisant, si possible, les dates et en indiquant le nom des personnes témoins des événements.

ENQUÊTE

- 1) La direction, lors de la réception d'une plainte :
 - a. vérifie de façon préliminaire ce qui a déjà été tenté pour régler le conflit ;
 - b. décide si elle fait elle-même enquête ou si elle la confie à une tierce personne ou à un expert à l'externe (ci-après collectivement : « personne désignée ») ;
 - c. établit des mesures temporaires, lorsque requis.
- 2) La direction ou la personne désignée vérifie ensuite si la plainte est recevable et fait connaître sa décision par écrit au·à la plaignant·e.
- 3) Dans le cas où la plainte est jugée recevable, la direction ou la personne désignée examine l'ensemble des faits et circonstances reliés aux allégations fournies par le·la plaignant·e.
- 4) La direction ou la personne désignée avise tout d'abord verbalement le·la mis·e en cause de la tenue d'une enquête. Un avis de convocation écrit lui est par la suite transmis, et ce, minimalement quarante-huit (48) heures avant la rencontre pour obtenir sa version des faits. L'avis de convocation lui indique les principaux éléments de la plainte.
- 5) L'enquête implique la rencontre des parties concernées par la plainte ainsi que les divers témoins pertinents. Lors de ces rencontres, le·la plaignant·e et le·la mis·e en cause peuvent choisir de se faire accompagner par une personne de leur choix qui n'est pas concernée par la plainte. Toute personne rencontrée, incluant l'accompagnateur·rice, doit signer un engagement de confidentialité. Un·e accompagnateur·rice ne peut être un témoin.

CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE

- 1) La direction ou la personne désignée produit un rapport écrit où elle conclut à la

SPIRALE

présence, ou non, de harcèlement. Pour donner suite à l'enquête, elle peut notamment :

- a. rencontrer individuellement le·la plaignant·e et le·la mis·e en cause afin de les informer si la plainte est fondée ou non ;
 - b. rencontrer le conseil d'administration ou la direction afin de l'informer si la plainte est fondée ou non et lui faire part de ses recommandations, le cas échéant ;
 - c. intervenir dans le milieu de travail du·de la plaignant·e pour faire cesser le harcèlement ;
 - d. imposer des sanctions ;
 - e. convenir d'un accommodement raisonnable lorsque la plainte vise un·e fournisseur·euse, un·e collaborateur·rice, un·e tiers·ce, un·e abonné·e ou un·e bénévole ;
 - f. orienter le·la plaignant·e ou le·la mis·e en cause vers un service d'aide ou toute autre ressource professionnelle.
- 2) Le·la plaignant·e peut retirer sa plainte en tout temps par écrit. Dans le cas où la plainte est retirée par le·la plaignant·e, la direction se réserve le droit de poursuivre l'enquête si elle juge que la situation le justifie.
- 3) Certaines mesures, notamment de prévention, peuvent aussi être implantées afin de garantir un milieu de travail sain, et ce, même si aucune allégation de harcèlement ne s'avère fondée.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Spirale 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 sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un·e intervenant·e 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 (2) ans et détruites par la suite ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées ;

SPIRALE

- prendre toutes les mesures de prévention appropriées pour offrir un environnement de travail sain.

Confidentialité

Spirale respecte le droit à la confidentialité des renseignements personnels relativement à l'application de la présente *Politique*. Toute plainte et tout signalement sont traités avec discrétion et la confidentialité est exigée de toutes les personnes impliquées. En conséquence, Spirale reconnaît que ces renseignements demeureront confidentiels dans la mesure où l'organisme doit accomplir adéquatement les obligations ci-haut décrites. Tout mécanisme de règlement ou tout rapport d'enquête est confidentiel.

Bonne foi

La bonne foi des parties est essentielle au règlement de toute situation. La recherche de la meilleure solution possible, avec la collaboration de chacune des parties, est privilégiée afin d'arriver à un règlement juste et équitable pour tous·tes.

Toute personne à qui la présente *Politique* s'applique qui refuse de participer à l'enquête prévue au mécanisme formel de règlement s'expose à une sanction.

Le·la plaignant·e qui a déposé une plainte jugée malveillante, frivole ou de mauvaise foi s'expose à une sanction.

Représailles

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·euse.

Une personne ne peut se voir imposer des représailles pour avoir utilisé les mécanismes prévus à la présente *Politique* ni parce qu'elle a participé au mécanisme d'enquête. Toute personne exerçant des représailles s'expose à une sanction.

8) SANCTIONS

Toute personne à qui la présente *Politique* s'applique, incluant la direction ou un·e membre du conseil d'administration ou du comité de rédaction, qui ne respecte pas le contenu de la présente *Politique* s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires selon la gravité des gestes posés, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Un·e fournisseur·euse, un·e collaborateur·rice, un·e tiers·ce, un·e abonné·e ou un·e bénévole qui ne respecte pas le contenu de la présente *Politique* s'expose à des mesures administratives ou judiciaires selon la gravité des gestes posés.

Toute personne qui commet un manquement à la présente *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 dépose des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

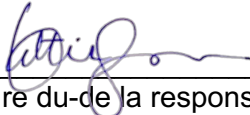
SPIRALE

9) RÉVISION, PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

La présente *Politique* sera révisée de façon périodique ou au besoin. Une copie de la présente *Politique* est remise à chaque nouveau membre de Spirale. Une copie signée par toute personne à qui la présente *Politique* s'applique, incluant la direction ou un·e membre du conseil d'administration ou du comité de rédaction, est conservée dans les dossiers de Spirale.

10) COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Une personne non syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail 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·euse n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.



Signature du/de la responsable de Spirale

22 septembre 2023
Date

SPIRALE

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

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 à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* peut aussi constituer du harcèlement, 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent peuvent 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 transmises par tout moyen, technologique ou autre.

SPIRALE

ANNEXE 2 – PERSONNES RESSOURCES DÉSIGNÉES PAR SPIRALE

Spirale s'assurera que les personnes ressources désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la *Politique*, de la plainte ou du signalement.

Spirale libérera du temps de travail afin que les personnes ressources désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la *Politique de prévention du harcèlement, de l'inconduite sexuelle, de l'incivilité et de la violence au travail* à Spirale :

1) Prénom et nom, fonction et coordonnées : Ji-Yoon Han, administratrice, ji.yoon.h@gmail.com

2) Prénom et nom, fonction et coordonnées : Jade Almeida, administratrice, jade.almeida@ymail.com

Ces personnes ressources doivent principalement :

- informer Spirale sur la *Politique* de l'organisme en matière de prévention du harcèlement, de l'inconduite sexuelle, de l'incivilité et de la violence au travail ;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations et recevoir les plaintes et les signalements ;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement, l'inconduite sexuelle, l'incivilité ou la violence.

ENGAGEMENT DES PERSONNES RESSOURCES

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



Signature de la personne ressource n° 1

26 septembre 2023
Date



Signature de la personne ressource n° 2

27 septembre 2023
Date

SPIRALE

ACCUSÉ DE RÉCEPTION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INCONDUITE SEXUELLE, DE L'INCIVILITÉ ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL DE SPIRALE

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Les employé·e·s, les bénévoles, les membres du conseil d'administration et les membres du comité de rédaction doivent accuser réception de la présente *Politique*.

En signant, vous déclarez avoir lu et compris la *Politique* et vous vous engagez à la respecter.

Signature de la personne

Date

SPIRALE

FORMULAIRE DE PLAINTE		
INFORMATIONS SUR LE·LA PLAIGNANT·E		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :	ID :	
Service :		
Adresse :		
INFORMATIONS SUR LE·LA OU LES MIS·ES EN CAUSE		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
Service :		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
Service :		
DESCRIPTION DU LIEN AVEC LE·LA OU LES MIS·ES EN CAUSE		
<input type="checkbox"/> Supérieur·e hiérarchique	<input type="checkbox"/> Supérieur·e immédiat·e	<input type="checkbox"/> Collègue
<input type="checkbox"/> Subordonné·e/ employé·e	<input type="checkbox"/> Citoyen·ne	<input type="checkbox"/> Fournisseur·euse
<input type="checkbox"/> Membre de la direction	<input type="checkbox"/> Autres :	
INFORMATIONS SUR LE OU LES TÉMOINS		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
Service :		
Nom :	Prénom :	

SPIRALE

Emploi/fonction :	
Service :	
Nom :	Prénom :
Emploi/fonction :	
Service :	

DESCRIPTION DES ÉVÉNEMENTS

SPIRALE

EXACTITUDE DE L'INFORMATION :	
J'atteste que l'information fournie est exacte et je suis conscient·e que les fausses allégations sont passibles de sanctions selon les dispositions prévues à la <i>Politique de prévention du harcèlement, de l'inconduite sexuelle, de l'incivilité et de la violence au travail.</i>	
Signature :	Date : _____ AAAA-MM-JJ
Veuillez transmettre le formulaire rempli à l'attention suivante : [Direction, personnes responsables désignées ou conseil d'administration] ADRESSE	
ou par courriel à l'adresse : _____	