

Fondation de l'INRS
POLITIQUE DE PROMOTION DE LA CIVILITÉ, DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

1. PRÉAMBULE

La présente Politique de promotion de la civilité, de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes (« **Politique** ») a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Fondation de l'INRS (« **Fondation** ») à promouvoir la civilité, et à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel 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'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à la Fondation ou à l'une ou l'autre des personnes responsables désignées dont le rôle figure à la section 6 de la présente Politique.

2. PORTÉE

Tout administratrice ou administrateur, membre du personnel, bénévole et membre d'un comité du Conseil d'administration étant ainsi soit administrateur ou bénévole (« **Personnes visées par la Politique** »), est tenu de se conformer à la Politique, qui s'applique à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi ou de leur fonction (p. ex. : aires communes dans les locaux de la Fondation, lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales ou professionnelles organisées par la Fondation).

La Politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de 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 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 qui survient lorsque les critères du harcèlement psychologique sont remplis en étant lié à l'un des motifs prévus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*².

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, gestion de la charge de travail, l'évaluation du rendement au travail, etc.).

La civilité se définit comme des comportements qui favorisent le maintien des normes de respect usuelles dans le milieu de travail. Celle-ci se traduit par un ensemble de règles de conduite que les Personnes visées par la Politique mettent en pratique afin d'assurer le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-être dans toutes leurs interactions au sein de la Fondation.

¹ Voir l'Annexe 1 de la présente politique pour plus de précisions.

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

4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Fondation ne tolère ni n'admet aucune forme d'incivilité ni 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 : administratrice ou administrateur, membre, membre d'un comité, bénévole, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à une manifestation d'incivilité ou à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'exclusion des activités de la Fondation, pour les bénévoles, incluant les administrateurs y offrant de leur temps. En plus de ces sanctions, toutes les Personnes visées par la Politique pourraient se voir retirer une reconnaissance leur ayant déjà été octroyée ou à venir, en raison d'une contravention à la Politique.

La Fondation s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu professionnel exempt de toute forme de harcèlement et d'incivilité afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- Diffuser la Politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des Personnes visées par la Politique, notamment en l'affichant sur son site Web et en la portant à l'attention de toute personne lors de son embauche ou sa prise de fonction auprès de la Fondation;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement ou d'incivilité en :
 - a) Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique, de manière formelle et informelle,
 - b) Mettant en œuvre les mesures correctrices appropriées à la situation,
 - c) Faisant preuve d'impartialité et de promptitude dans le traitement des plaintes et signalements en lien avec la Politique,
 - d) Veillant à la compréhension et au respect de la Politique par toutes les Personnes visées par la Politique,
 - e) Faisant la promotion du respect entre les individus et
 - f) Offrant ou favorisant des activités de sensibilisation et de formation.

5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL, LES DIRIGEANTS ET LES ADMINISTRATEURS

Il appartient à toutes les Personnes visées par la Politique d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu professionnel exempt d'incivilité et de harcèlement psychologique.

De plus, il est attendu que toutes les Personnes visées par la Politique se conforment et prennent connaissance de la Politique. Les Personnes visées par la Politique doivent aussi collaborer pleinement et honnêtement au processus de résolution des plaintes mis en place par la Fondation si leur participation est nécessaire.

6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Dans le traitement des plaintes, la Fondation privilégie d'abord les démarches informelles avant d'entreprendre des démarches formelles. Ainsi, lorsque cela est possible, la personne qui croit subir de l'incivilité, du harcèlement psychologique 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. La personne vivant une situation allant à l'encontre de la Politique pourrait solliciter le soutien d'une des personnes responsables désignées ou celui de la direction générale.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement perçu se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par la Fondation afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour les prévenir ou les faire cesser. Habituellement, si la situation s'y prête, les parties concernées se verront proposer une démarche informelle de résolution du différend axée sur le dialogue, telle que la médiation.

Enfin, si une telle démarche n'est pas jugée appropriée ou qu'elle s'avère infructueuse, une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit le plus rapidement possible, mais au plus tard dans les deux (2) ans de la dernière manifestation des comportements, paroles ou gestes reprochés. 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.

Si une enquête formelle devait être demandée, celle-ci sera précédée d'une analyse de recevabilité de la plainte dont le but est d'évaluer si, à première vue, les informations contenues dans la plainte émise par la personne plaignante présentent une apparence suffisante de harcèlement psychologique et qu'il est raisonnable de croire qu'il est justifié de continuer d'analyser la plainte. Lors du processus d'analyse de recevabilité, la personne responsable désignée ou tout autre personne mandatée pour procéder à cette analyse prend connaissance de toute la preuve fournie par l'employeur, incluant la plainte, et rencontre la personne plaignante pour recueillir l'information nécessaire à son analyse. Si la plainte est jugée recevable, la personne plaignante et la personne mise en cause seront informées du déclenchement d'une enquête. Si la plainte est jugée non recevable, la personne plaignante en sera informée et d'autres moyens de résolution de la situation pourraient être proposés par la personne responsable désignée.

Les personnes responsables désignées³ par la Fondation sont les suivantes :

- Président.e du comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines;
- Président.e du conseil d'administration; et
- Directeur.ice général.e de la Fondation de l'INRS.

La personne qui est témoin d'une situation d'incivilité ou de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus. Lors d'un tel signalement, la Fondation peut déclencher une enquête ou proposer tout autre moyen de résolution de la situation dénoncée, et ce, même en l'absence de plainte informelle ou formelle de la personne visée par des comportements, paroles ou gestes qui seraient potentiellement en contravention avec la Politique.

7. PRINCIPES D'INTERVENTION

La Fondation s'engage à :

- Privilégier les mesures préventives lorsque celles-ci se prêtent à la situation;
- 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 de manière plus informelle, via la médiation, par exemple;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les parties plaignantes et mises en cause seront informées de la conclusion de cette démarche. Ces dernières devront signer une entente de confidentialité du processus et pourront être accompagnées, lors de l'enquête, par la personne de leur choix si elles le désirent. Un rapport confidentiel contenant l'analyse de la situation et les conclusions appropriées sera remis uniquement à la Fondation. Les parties n'auront incidemment pas accès au rapport d'enquête.
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires ou administratives appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la Politique fera l'objet de mesures disciplinaires ou administratives 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.

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

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 la Fondation.

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 n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

8. MISE À JOUR

La Politique est mise à jour au besoin ou, au minimum, tous les trois (3) ans.

9. DISPOSITIONS FINALES

La Politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration.

Adoptée le 16 juin 2022
Résolution CA-011-20220616-10
Mise à jour le 23 septembre 2025
Résolution CA-031-20250923-10

ANNEXE 1 • RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET L'INCIVILITÉ

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.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, incluant le télétravail.

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 définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant notamment être liés à du harcèlement psychologique :

- Intimidation et cyberintimidation;
- L'abus de pouvoir par des traitements inéquitables ou une surveillance injustifiée;
- Comportements menaçant tant au niveau physique que verbal tels que des rapprochements physiques, bloquer le passage ou fixer du regard;
- Isolement d'une personne, notamment en l'ignorant ou en omettant de la saluer;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence ou abus verbal par l'utilisation d'un ton condescendant, par la propagation de menaces, par le fait de crier envers une personne ou de l'humilier;
- Dénigrer une personne, par exemple en la critiquant devant les autres, en faisant des blagues inappropriées ou en disant des grossièretés à son sujet;
- Exclure une personne des interactions ou des activités sociales.

Comportements pouvant notamment être liés à du harcèlement sexuel :

- Regards, contacts physiques;
- Sollicitation insistante tels que des contacts physiques ou des attouchements;
- Insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle;
- Menaces de représailles ou promesse de récompense dans le but d'obtenir une faveur à caractère sexuel ou à la suite du refus d'accomplir une telle faveur.

**ANNEXE 2 • PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LA FONDATION
(À jour le 23 septembre 2025)**

La Fondation

- S'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement; et
- Libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent remplir 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 psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de la Fondation :

M^e Martine Vanasse, présidente du comité de gouvernance et d'éthique
plainte.fondation@inrs.ca ou 438 520-7357

Mme Caroline Montminy, présidente du conseil d'administration
cmontminy@burgundyasset.com ou 514 349-6313

Mme Élise Comtois, directrice générale de la Fondation de l'INRS
elise.comtois@inrs.ca ou 514 499-8203

Ces personnes responsables doivent principalement :

- Informer le personnel sur la Politique de l'organisation en matière de harcèlement psychologique;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- Recevoir les plaintes et les signalements; et
- 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.

[original signé]

M^e Martine Vanasse

Date

[original signé]

Mme Caroline Montminy

Date

[original signé]

M^{me} Élise Comtois

Date