



## Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

### 1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Camp musical Père Lindsay à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

### 2) PORTÉE

La présente politique s'applique à tous les membres de sa communauté ainsi qu'aux tiers faisant affaires avec le Camp musical Père Lindsay, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes incluant les lieux extérieurs;
- tout autre endroit où les personnes 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

#### « Harcèlement<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*<sup>2</sup>.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel,

---

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

<sup>2</sup> Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.



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.).

#### « Membres de la communauté du Camp musical Père Lindsay »

Les membres du personnel du Camp musical Père Lindsay, qu'il s'agisse de saisonniers, temporaires, employés permanents ou contractuels, les membres de sa direction, incluant les membres de son conseil d'administration, ainsi que les campeurs.

#### « Tiers »

Toute personne tierce au Camp, incluant tout employé de cette tierce partie (contractants, clients, visiteurs, prestataires de service, invités, consultants, commanditaires, bénévoles, organismes externes, ou toutes autres relations similaires) qui est en relation avec le Camp musical Père Lindsay.

### 4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE ET ENGAGEMENTS

Le Camp musical Père Lindsay ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées ou contractuelles;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées ou contractuelles envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : campeur, représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

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

Le Camp musical Père Lindsay s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de vie et de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- prendre les moyens raisonnables pour créer un milieu de vie et de travail qui incite au respect mutuel et qui est exempt de toute forme de harcèlement.
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par courriel et lors de rencontres du personnel;
- 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,
  - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
  - c) faisant la promotion du respect entre les individus.



## 5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Afin de contrer toute forme de harcèlement, le Camp musical Père Lindsay requiert la participation de tous les membres de sa communauté afin qu'ils soient des acteurs actifs pour prévenir le harcèlement sous toutes ses formes et, ainsi, favoriser le maintien d'un milieu exempt de harcèlement. À cet égard, le Camp encourage fortement toute personne se croyant victime de harcèlement, incluant toute personne témoin de harcèlement, à se prévaloir de la présente Politique.

## 6) COMPORTEMENTS INTERDITS

Aux fins de l'application de la présente politique, est interdit tout comportement, toute parole, tout acte ou geste répété hostile ou non désiré qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne pour elle un milieu de vie ou de travail néfaste. L'Annexe 1 des présentes donne des exemples et expose davantage de précisions sur les différents types de conduites, comme celles décrites ci-dessus, pouvant être considérés comme du harcèlement.

## 7) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel 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 concernée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur 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 désignées<sup>3</sup> par l'employeur sont les suivantes :

*Hubert Tanguay-Labrosse, chef de camp  
450 883-6024 (au site du Camp)*

*Marie-Christine Coulombe, directrice générale  
450 883-6024 (au site du Camp) ou 514 641-0777 (cellulaire).*

*Ou tout membre du conseil d'administration.*

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à la personne responsable mentionnée ci-dessus.

---

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



Tout membre de la communauté du Camp musical Père Lindsay ayant un lien d'emploi avec le Camp et 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 (CNEST), en autant qu'il respecte le délai prévu à la section 11 ci-dessous. La plainte peut être déposée en ligne : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcèlement-psychologique/index.html> ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne de s'adresser d'abord au Camp n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNEST.

## **8) PRINCIPES D'INTERVENTION**

Le Camp musical Père Lindsay 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 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.

## **9) MESURES ET SANCTIONS**

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.

## **10) PROTECTION CONTRE LES 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 ou de



quiconque. Le Camp musical Père Lindsay ne tolèrera aucunes représailles contre quiconque, de quelconque manière que celles-ci soient véhiculées, notamment via les réseaux sociaux ou médias électroniques, et prendra les mesures nécessaires, incluant toute procédure adéquate en vertu des règles applicables, contre toute personne ayant commis, ou ayant tenté de commettre un acte de représailles.

### **11) DÉLAIS**

Le signalement et la plainte formelle de harcèlement auprès du Camp musical Père Lindsay doivent être faits sans tarder puisqu'il est souvent difficile de retracer les faits d'un incident ou des incidents longtemps après qu'ils se sont produits.

En vertu de la *Loi sur les normes du travail*, les membres de la communauté du Camp musical Père Lindsay ayant un lien d'emploi avec le Camp bénéficient d'un délai de deux ans après la dernière manifestation de harcèlement pour déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, qu'ils aient ou non signalé ou déposé une plainte auprès du Camp auparavant.

### **12) APPLICATION DE LA POLITIQUE**

La responsabilité générale de l'application de la présente Politique est confiée à la direction générale du Camp musical Père Lindsay.

### **13) ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente Politique a été adoptée par Conseil d'administration du Camp musical Père Lindsay le 19 février 2019, pour une mise en œuvre le 20 février 2019.



## **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 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 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Le Camp musical Père Lindsay

- 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;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables 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 psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes du Camp musical Père Lindsay :

*Hubert Tanguay-Labrosse, chef de camp  
450 883-6024 (au site du Camp)*

*Marie-Christine Coulombe, directrice générale  
450 883-6024 (au site du Camp) ou 514 641-0777 (cellulaire).*

*Ou tout membre du conseil d'administration.*

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser 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.

\_\_\_\_\_  
*Signature de la personne responsable n° 1*

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
*Signature de la personne responsable n° 2*

\_\_\_\_\_  
Date