

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 des *Condos Habitat Sainte-Foy* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou d'intimidation au sein de son organisation. 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 ou d'intimidation est signalée à un administrateur des *Condos Habitat Sainte-Foy*.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des copropriétaires/locataires, aux administrateurs et aux employés des *Condos Habitat Sainte-Foy*, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les aires communes intérieures et extérieures;
- les parties privatives;
- le bureau d'administration;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITIONS

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 lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

La notion de harcèlement doit être distinguée de d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance.

Concernant la notion d'intimidation, celle-ci se définit comme étant une forme d'agression caractérisée par un déséquilibre de pouvoir; la personne qui intimide a du pouvoir sur la personne qui se fait intimider³.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les *Condos Habitat Sainte-Foy* ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou d'intimidation au sein de son organisation, que ce soit :

- Entre un copropriétaire/locataire et un employé des *Condos Habitat Sainte-Foy*;
- Entre un administrateur et un copropriétaire/locataire;
- Entre un administrateur et un autre administrateur;
- Entre un employé des *Condos Habitat Sainte-Foy* et toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

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

³ Voir l'annexe 2 de la présente politique pour les différents types d'intimidation.

⁴ Voir l'annexe 3 de la présente politique pour les articles du *Code civil du Québec*.

POLITIQUE

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

Tout comportement lié à du harcèlement ou de l'intimidation peut entraîner l'application de mesures administratives par le conseil d'administration des *Condos Habitat Sainte-Foy* pouvant aller jusqu'à des recours judiciaires.

Les *Condos Habitat Sainte-Foy* s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail et de vie exempt de toute forme de harcèlement ou d'intimidation afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à ses employés et aux copropriétaires/locataires des *Condos Habitat Sainte-Foy* par le biais de son site internet ou en fournissant une copie papier sur demande;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement ou d'intimidation en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement ou d'intimidation;
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes.

5) ATTENTES ENVERS LES COPROPRIÉTAIRES/LOCATAIRES, LES ADMINISTRATEURS ET LES EMPLOYÉS

Il appartient à tous les copropriétaires/locataires, les administrateurs et les employés des *Condos Habitat Sainte-Foy* d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement ou d'intimidation afin de bénéficier d'un milieu de travail et de vie sain⁴.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou être intimidé 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 ou l'intimidation se poursuit, la personne lésée devrait signaler la situation à un administrateur des *Condos Habitat Sainte-Foy* 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.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement ou d'intimidation est aussi invitée à le signaler à un administrateur.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Les *Condos Habitat Sainte-Foy* 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;

⁴ Voir l'annexe 3 de la présente politique pour les articles du *Code civil du Québec*.

POLITIQUE

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

- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures administratives appropriées pouvant aller jusqu'à des recours judiciaires.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet des mesures 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 administratives.

Signature de l'employeur
[Nom de l'employeur]

Date

POLITIQUE ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ LORS DE LA RÉUNION DU C.A. TENUE LE 2019-09-18

POLITIQUE

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

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.

POLITIQUE

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

ANNEXE 2 – DIFFÉRENTS TYPES D'INTIMIDATION

- Intimidation physique : utilisation de la force ou de la violence physique contre une autre personne (ex : frapper);
- Intimidation verbale : utiliser des mots pour attaquer une personne verbalement (ex : traiter de noms);
- Intimidation sociale ou relationnelle : essayer de faire mal à une personne en l'excluant, en répandant des rumeurs à son sujet ou en la rejetant (ex : commérer);
- Cyberintimidation : utiliser les médias électroniques pour menacer, gêner, intimider ou exclure une personne, ou ternir sa réputation (ex : envoyer des menaces par texto).

ANNEXE 3 – ARTICLES DU *CODE CIVIL DU QUÉBEC*

Article 7 : «Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.»

Article 976 : «Les voisins doivent accepter les inconvénients normaux du voisinage qui n'excèdent pas les limites de la tolérance qu'ils se doivent, suivant la nature ou la situation de leurs fonds, ou suivant les usages locaux.»

Critère à prendre en considération :

«La mesure applicable est le caractère anormal et exorbitant des inconvénients. Il n'est plus question ici de faute. Le propriétaire devient responsable de plein droit sans qu'il y ait faute dès que l'utilisation de son droit a pour effet de causer préjudice à autrui si ce préjudice dépasse les inconvénients normaux que chacun est tenu de subir. Dès que l'usage du droit de propriété cause à autrui un préjudice qui dépasse la norme généralement admise des inconvénients normaux du voisinage, eu égard aux circonstances, l'usager du droit devient alors responsable du préjudice causé en raison du fait que son droit est utilisé de manière excessive et anormale. Le droit de jouir de sa propriété s'arrête où celui du voisin commence.»

Toute contravention au respect des droits précipités peut entraîner une condamnation à des dommages-intérêts.»