



CENTRE DE RECHERCHE EN SCIENCES ANIMALES DE DESCHAMBAULT

POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES RH-07

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 2013-10-03
RÉVISÉE LE 2025-11-27

OBJECTIF

La présente politique reflète l'engagement du Centre de recherche en sciences animales de Deschambault à prévenir et à faire cesser, au sein de son organisme, toute situation de discrimination ou de harcèlement psychologique ou sexuel. Elle établit en outre les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour discrimination ou harcèlement est déposée ou qu'une situation de discrimination ou de harcèlement lui est signalée.

Le Centre tient à :

- Offrir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement afin de protéger la santé, la dignité et l'intégrité du personnel ;
- Entretenir une culture de respect qui favorise la sécurité psychologique et la collaboration ;
- Miser sur une approche préventive qui commande d'adopter des conduites courtoises et respectueuses et d'agir sur toute situation relationnelle difficile, apparentée ou non à de la discrimination ou du harcèlement et ayant des effets sur le climat de travail ;
- Responsabiliser l'ensemble de son personnel sur l'importance de la prévention et du traitement des situations d'incivilité, de conflit, de discrimination et de harcèlement au travail.

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 lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne :

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.² »

¹ Voir l'article 81.18.

² Voir l'annexe 2 pour plus de précisions sur les motifs de discrimination.

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du Centre et à toute personne qui lui est associée à quelque titre que ce soit, et à tous les niveaux hiérarchiques, dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, quel que soit celui où une personne l'exerce;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes se trouvent dans le cadre de leur emploi (par exemple, sans que ce soit limitatif : réunion, formation, activité sociale organisée par un collègue ou par le Centre);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Le Centre ne tolère ni n'admet aucune forme de discrimination ni de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des membres du personnel;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui :
 - livre ou prend livraison de marchandises ou d'animaux,
 - fournit ou exécute, personnellement ou par personne interposée, un service,
 - effectue un stage de découverte, d'initiation ou de perfectionnement,
 - mène ou exécute un projet de recherche,
 - complète ses études dans le cadre d'un baccalauréat, d'une maîtrise, d'un doctorat ou d'un postdoc.

Le Centre s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- diffuser la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de discrimination ou de harcèlement ;
- mettre en place une procédure formelle de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de discrimination ou de harcèlement, psychologique ou sexuel;
- faciliter la compréhension et le respect de la présente politique par toutes les personnes visées;
- promouvoir le respect entre les individus.

Il appartient à toutes les personnes visées par la présente politique d'adopter en tout temps un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de discrimination et de harcèlement psychologique ou sexuel.

À cet effet, les attentes envers chaque membre du personnel sont les suivantes :

- Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement;
- Respecter les personnes dans le cadre de leur travail;

- Participer aux mécanismes mis en place par le Centre pour prévenir et faire cesser la discrimination et le harcèlement;
- Signaler dès que possible toute situation liée à de la discrimination ou du harcèlement à l'une des personnes désignées à l'annexe 3 pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique visant à contre la discrimination et le harcèlement est susceptible de faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement, à l'expulsion ou au bris de contrat. Le choix de la mesure applicable tient 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 une accusation mensongère est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, SEXUEL OU DISCRIMINATOIRE

Conformément à ses obligations, le Centre met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de discrimination et de harcèlement psychologique ou sexuel en :

- diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par présentation à tous les membres du personnel, affichage au babillard des salles de repos, expédition par courriel à tous les membres du personnel, affichage sur la page d'accueil du site Internet du Centre à la rubrique Publications et Documents;
- maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de discrimination et de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique;
- veillant à la compréhension et au respect de la présente politique par toutes les personnes visées;
- faisant la promotion du respect entre les individus;
- sensibilisant régulièrement les membres du personnel sur les rôles et les responsabilités de tous en matière de prévention de la discrimination et du harcèlement;
- mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements de discrimination ou de harcèlement;
- consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail, susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à de la discrimination ou à du harcèlement;
- tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ;
- se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

Le Centre reconnaît qu'il doit utiliser des méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des personnes qu'il emploie ou qui œuvrent sur son site, dont la discrimination et le harcèlement.

Tout membre du personnel a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et celle de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des de leurs collègues de travail quel que soit le lieu où elles ou ils se trouvent.

TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir de la discrimination ou 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 doit également noter la date, le lieu, les détails et le cas échéant, le nom de tout témoin 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 la discrimination ou le harcèlement se poursuivent, la personne qui en est l'objet devrait signaler la situation dans les plus brefs délais à la personne responsable des ressources humaines au Centre ou à l'une des personnes responsables désignées : soit la direction générale ou en son absence la personne assurant l'intérim ou la présidence du conseil d'administration ou en son absence la vice-présidence, afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour les faire cesser.

Le signalement peut être formulé 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 et le comportement dénoncés.

La personne qui est témoin d'une situation de discrimination ou de harcèlement doit la signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

Si une plainte ou un signalement vise la personne qui agit à titre de directrice générale ou de directeur général, la présidente ou le président du conseil d'administration est responsable de le recueillir et de s'assurer de sa conformité à la présente politique. Inversement, cette responsabilité incombe à la personne qui agit à titre de directrice générale ou de directeur général si une plainte ou un signalement vise une personne membre du conseil d'administration.

Le Centre s'assure que les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont dûment formées pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées et qu'elles ont les compétences et les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement, notamment en matière d'évaluation des plaintes alléguant de la discrimination ou du harcèlement, en vue de recommander une enquête administrative.

Le Centre libère, si nécessaire, du temps de travail afin que les personnes désignées puissent remplir adéquatement les fonctions qui leur ont été attribuées.

PRINCIPES D'INTERVENTION

Le Centre s'engage à :

- agir sur toute situation relationnelle difficile rapportée, qu'elle s'apparente ou non à de la discrimination ou du harcèlement, dans les meilleurs délais;
- 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, plus particulièrement les 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 et informer les personnes concernées 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 dénoncée, y compris les mesures disciplinaires appropriées;
- revoir les mesures de prévention de la discrimination ou du harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces et éviter que d'autres événements de même nature se reproduisent.

CONFIDENTIALITÉ

Le Centre ne divulgue à qui que ce soit l'identité de la personne qui dépose une plainte ou fait un signalement de discrimination ou de harcèlement ou celui de la personne visée ni aucun détail s'y rapportant sauf si cela s'avère nécessaire pour le traitement d'une plainte ou d'un signalement.

LA PRÉSENTE POLITIQUE PRÉVOIT DEUX TYPES DE DÉMARCHÉ :

1- DÉMARCHÉ INFORMELLE

La démarche informelle (ou résolution collaborative) vise à permettre aux personnes concernées de chercher des solutions mutuellement satisfaisantes par l'utilisation de modes de résolution constructifs axés sur la communication (ex. : dialogue assisté, facilitation, médiation, etc.) pour tenter de rétablir leur relation sur une base sereine.

La personne qui vit une situation relationnelle difficile, apparentée ou non à de la discrimination ou du harcèlement, présente verbalement sa demande à sa ou son gestionnaire ou à la personne responsable des ressources humaines au Centre pour assurer l'application de cette démarche.

La personne qui reçoit cette demande de démarche doit :

- échanger avec la personne;
- analyser la situation;
- fournir de l'information, des conseils et du soutien, dont le programme d'aide aux employées et employés;
- proposer des modes de résolution collaboratifs conduits par des ressources internes ou externes, tels que le dialogue assisté, la facilitation et la médiation;
- voir si des mesures provisoires ou d'apaisement peuvent être prises temporairement pour faciliter le traitement de la situation;
- proposer la démarche formelle si la démarche informelle échoue ou qu'elle n'est pas retenue.

La personne qui opte pour la démarche informelle peut en tout temps choisir de recourir à la démarche formelle.

2- DÉMARCHE FORMELLE

La personne qui opte pour la démarche formelle peut, en tout temps, choisir de recourir au mode de résolution collaboratif de la démarche informelle.

La démarche formelle vise à établir s'il y a présence ou non de discrimination ou de harcèlement.

La personne qui vit une situation relationnelle difficile, apparentée ou non à de la discrimination ou à du harcèlement, dépose une plainte écrite à la personne désignée à l'annexe 3 pour présenter les éléments de la ou des situations vécues.

Une plainte écrite doit contenir, dans la mesure du possible, les éléments suivants :

- La ou les conduites reprochées et l'identité de la ou des autres personnes en cause;
- Les dates ;
- Les détails du ou des incidents ;
- Les actions tentées, le cas échéant, pour corriger la situation dénoncée;
- Le nom de tout témoin, s'il en est;
- Tout autre élément pertinent.

La personne désignée par la direction générale pour assurer l'application de la présente politique doit :

- communiquer avec la personne plaignante pour obtenir des informations supplémentaires et lui fournir le soutien nécessaire;
- si la personne plaignante est syndiquée et qu'elle le souhaite, en informer sa ou son délégué syndical;
- analyser la recevabilité de la plainte pour évaluer si les allégations transmises répondent aux critères de la discrimination ou du harcèlement énumérés à l'annexe 1 de la présente politique;
- déterminer la recevabilité de la plainte.

Si la plainte n'est pas jugée recevable, la personne désignée doit proposer des modes de résolution appropriés en tenant compte des besoins de la personne et de la situation rapportée.

Si la plainte est jugée recevable, elle doit:

- assurer la confidentialité du processus en cours et de l'identité des personnes impliquées;
- aviser les supérieures et supérieurs immédiats des personnes concernées par la situation;
- communiquer avec la personne visée par la plainte pour l'informer de la situation, fournir le soutien nécessaire et recueillir sa version des faits;
- voir si des mesures provisoires ou d'apaisement doivent être prises temporairement pour faciliter le traitement de la situation;
- proposer, à tout moment, des modes de résolution collaboratifs conduits par des ressources internes ou externes;
- désigner une personne chargée de faire une enquête ou de mener un processus similaire;
- lorsqu'une enquête ou qu'un autre mode similaire est retenu, informer les personnes concernées et les témoins, le cas échéant, qu'ils seront rencontrés par un tiers neutre, qu'ils doivent

collaborer et qu'ils peuvent être accompagnés d'une personne observatrice de leur choix qui n'est pas en lien avec la situation faisant l'objet de l'enquête;

- recevoir le résultat de l'enquête ou du processus similaire et, le cas échéant, les recommandations qui en découlent;
- informer les personnes concernées par la situation des conclusions de l'enquête ou du mode similaire retenu et informer les témoins seulement de la fin du processus.

3- INTERVENTION DE LA CNESST

Une personne qui subit ou estime subir de la discrimination ou 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). Dans ce cas, le délai maximal pour le faire est de 2 ans à compter de la dernière manifestation de la discrimination ou du harcèlement. Cette plainte peut être déposée en ligne³ ou par téléphone au 1 844 838-0808.

Le choix d'une personne de s'adresser d'abord à son employeur n'a pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

REPRÉSAILLES

Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, à l'égard d'une personne qui a déposé une plainte ou signalé un cas de discrimination ou de harcèlement, a témoigné dans le cadre d'une intervention sur un cas de discrimination ou de harcèlement ou a été déclarée responsable de discrimination ou de harcèlement, commet une faute disciplinaire grave et est elle-même considérée responsable de discrimination ou de harcèlement et passible des mesures disciplinaires appropriées.

³ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>

ANNEXE 1

RECONNAÎTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT, PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La discrimination est fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne: 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. La discrimination peut aussi constituer du harcèlement.

La *Loi sur les normes du travail*⁴ 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent aux 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;
- Sabotage des lieux ou instruments de travail;
- Menaces de représailles.

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.

⁴ Voir l'article 81.18.

Annexe 2

CE QUI NE CONSTITUE PAS DE LA DISCRIMINATION NI DU HARCÈLEMENT

Les relations consensuelles

Les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur de même que les relations sociales, amoureuses ou sexuelles librement consenties ne constituent pas de la discrimination ni du harcèlement.

Le droit de gestion

Dans le cadre des interactions entre les employés et l'employeur, il est important de ne pas confondre la discrimination ou le harcèlement avec le droit de gestion ou droit de gérance. Le droit de gestion ou droit de gérance se définit comme suit :

« Droit de l'employeur de diriger ses employés et de prendre des décisions liées au bon fonctionnement de l'entreprise dans l'intérêt d'une bonne marche des affaires. Il comprend notamment, mais pas exclusivement :

- *l'attribution des tâches ;*
- *la gestion courante du rendement au travail ;*
- *la gestion courante de la discipline et des mesures disciplinaires ;*
- *la gestion courante de l'assiduité et de l'absentéisme ;*
- *l'application de sanctions ;*
- *le licenciement, les mises à pied et le congédiement. »*

Dans la mesure où un gestionnaire agit avec respect envers les personnes sous sa responsabilité, que ses interventions sont axées sur les tâches à effectuer et non sur la personne, et qu'il n'exerce pas son droit de gestion ou droit de gérance de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas de la discrimination ni du harcèlement.

Le manque de courtoisie

Les situations difficiles, le manque de civilité et les inconduites passagères et ponctuelles peuvent ne pas constituer de la discrimination ou du harcèlement. On ne peut réprimer le mauvais goût, mais seulement les conduites socialement intolérables. Ainsi, l'exaspération ou les manifestations passagères d'impatience ne constituent pas nécessairement de la discrimination ou du harcèlement psychologique.

Les conflits de travail

Les conflits sporadiques sont inhérents à toute relation et peuvent survenir dans un milieu de travail. Ces conflits ne doivent pas être confondus avec le harcèlement psychologique. Ainsi une simple divergence d'opinions ne constitue pas de la discrimination ou du harcèlement.

Les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles

Ne constituent pas de la discrimination ni du harcèlement les conditions de travail, les contraintes professionnelles difficiles et les changements organisationnels lorsqu'ils sont justifiables sur le plan économique ou technologique.

Le stress relié au travail

Le stress relié au travail ne constitue généralement pas de la discrimination ni du harcèlement. À cet égard, il est à noter que le stress normal relié au travail s'apprécie notamment en fonction du poste détenu par une personne et l'étendue de ses responsabilités.

ANNEXE 3

PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LE CENTRE

Le Centre s'assure que les personnes responsables désignées sont dûment formées et ont les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi d'une plainte ou d'un signalement. Le Centre s'engage à libérer du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur sont attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la présente politique:

- *Inscrire ici le nom et les coordonnées de la personne qui assume la responsabilité de la direction générale.*
- *Inscrire ici le nom et les coordonnées de la personne qui assume la responsabilité de la présidence du Conseil d'administration⁵.*

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

24 mars 2026

Date



Signature de la personne responsable

30 janvier 2025

Date

⁵ Il n'est pas nécessaire de modifier formellement la présente Politique pour changer l'identité de l'une ou l'autre des personnes assumant ces responsabilités.

ANNEXE 4

ATTESTATION ET CONSENTEMENT

Je soussigné(e) _____, employé(e) du Centre de recherche en sciences animales de Deschambault, atteste par la présente avoir pris connaissance du document annexé intitulé « *Politique de prévention de la discrimination et du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* » adopté par le Centre.

J'atteste également avoir lu et reçu les explications nécessaires, compris et accepté les termes, les conditions et les directives stipulés dans ce document.

Je m'engage à respecter scrupuleusement les directives et les obligations énoncées dans ce document, et je comprends que toute violation de ces termes pourrait avoir des conséquences légales et professionnelles.

En apposant ma signature ci-dessous, je confirme ma compréhension et mon acceptation des termes de cette politique.

Signature de l'employé(e) : _____

Prénom, Nom en lettres moulées : _____

Date : _____