



## **POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DU HARCÈLEMENT**

**1. OBJECTIF** La Fondation a Notre Santé s'engage à offrir un environnement de travail sain, sécuritaire et respectueux pour tous ses employés, bénévoles et administrateurs. Cette politique vise à prévenir le harcèlement sous toutes ses formes et à définir un processus clair de prise en charge des situations de harcèlement, conformément aux lois et règlements en vigueur au Québec.

**2. CHAMP D'APPLICATION** Cette politique s'applique à tous les employés, bénévoles, membres du conseil d'administration et partenaires de la Fondation, qu'ils soient en poste, en formation ou en période de probation. Elle couvre toutes les formes de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou discriminatoire, et s'applique aux interactions en personne, en ligne ou dans le cadre d'activités liées à la Fondation.

### **3. DÉFINITIONS**

- **Harcèlement psychologique** : Conduite vexatoire caractérisée par des paroles, des comportements ou des gestes répétés, ayant un effet négatif sur l'intégrité ou la dignité d'une personne et créant un climat de travail néfaste.
- **Harcèlement sexuel** : Comportement à connotation sexuelle non désiré, incluant des gestes, des paroles, des insinuations ou toute autre forme d'expression ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.
- **Harcèlement discriminatoire** : Traitement inéquitable fondé sur un motif de discrimination protégé par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, incluant la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique protégée.

**4. PRÉVENTION** Afin de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement, la Fondation met en place les mesures suivantes :

- Sensibilisation des gestionnaires et du personnel aux comportements inappropriés et aux moyens de prévention.
- Mise en place d'un canal de communication confidentiel et sécurisé pour signaler des préoccupations ou des incidents liés au harcèlement.

- Promotion d'une culture de respect et d'inclusion dans toutes les sphères d'activité de la Fondation.

## **5. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

**5.1 – Personne désignée pour la prise en charge** Toute démarche relative à une plainte de harcèlement doit être adressée à la Directrice générale. Si celle-ci est impliquée dans la plainte, la démarche doit être faite auprès de la Présidente du conseil d'administration. Si ces deux personnes sont impliquées, l'exécutif devient responsable de la prise en charge du dossier et peut mandater une firme de ressources humaines externe afin d'assurer une gestion neutre et impartiale de la situation.

### **5.2 Analyse de la plainte**

- Une rencontre confidentielle est organisée avec la personne plaignante pour recueillir les faits et évaluer la situation.
- Une enquête impartiale et rapide est menée, impliquant, si nécessaire, des témoins et des experts externes.

### **5.3 Mesures correctives et accompagnement**

- Si la plainte est fondée, des mesures appropriées sont prises, pouvant inclure la médiation, des sanctions disciplinaires, une formation corrective ou des modifications dans l'organisation du travail.
- Si la plainte est jugée non fondée, un accompagnement et des conseils peuvent être offerts aux parties impliquées afin de rétablir un climat de travail harmonieux.

**5.4 Protection contre les représailles** La Fondation garantit la protection des plaignants et des témoins contre toute forme de représailles ou de discrimination en lien avec une plainte déposée de bonne foi.

**6. SUIVI ET AMÉLIORATION CONTINUE** La Fondation s'engage à réviser périodiquement cette politique pour s'assurer de son efficacité et de sa conformité aux nouvelles réglementations en matière de harcèlement et de santé psychologique au travail.

**7. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DIFFUSION** Cette politique entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Elle sera diffusée à l'ensemble des membres de la Fondation et intégrée aux formations d'accueil des nouveaux employés et bénévoles.