

POLITIQUE
DE PRÉVENTION ET
D'INTERVENTION CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Table des matières

Table des matières	3
1. Présentation et objectifs de la politique	4
1.1. Présentation	4
1.2. Principes et valeurs	4
1.3 Les objectifs de la politique	5
1.4 Engagements de Projet Montréal	6
2. Définitions des termes	6
3. Application de la politique	7
3.1. Portée de la politique	7
3.2. Mécanismes de traitement des plaintes	8
3.2.1 Comité de résolution	8
3.2.2 Dépôt d'une plainte	9
3.2.3 Processus d'examen	9
3.2.3.1 Recours à la médiation	10
3.2.4 Processus de résolution	10
3.2.4.1 Résolution d'une plainte	12
3.2.4.2 Retrait d'une plainte	12
3.2.5 Processus d'appel	12
4. Prévention	13
5. Dispositions finales	13
5.1. Adoption de la politique	13
5.2. Révision de la politique	13

1. Présentation et objectifs de la politique

1.1. Présentation

Profondément attaché à ses racines progressistes, Projet Montréal (ci-après, le parti ou PM) se distingue des autres partis municipaux par la vie démocratique de ses instances et l'importance accordée à la qualité de vie, à l'implication et la participation citoyenne.

Depuis sa fondation, le parti a su rassembler en son sein des Montréalaises et des Montréalais engagé.es dans l'édification d'une ville à échelle humaine, sans égards à leur sexe, âge, origine, religion, orientation sexuelle, affiliation politique et limitations fonctionnelles¹. Fidèle à ces principes fondamentaux d'inclusion et d'égalité, PM présente à travers cette *Politique de prévention et d'intervention contre le harcèlement* (ci-après la Politique) un ensemble de directives visant à prévenir et à intervenir contre le harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou criminel.

Projet Montréal ne tolère pas le harcèlement, sous aucune forme. Le parti reconnaît à toutes et à tous ses membres, ses bénévoles, son personnel, ses élu.e.s, ses candidat.e.s et à toute personne prenant part à ses activités le droit de bénéficier d'un environnement sécuritaire et inclusif.

La Politique vient compléter l'éventail des normes, de dispositions, de politiques et de règlements inscrits dans la *Politique des conditions de travail*, le *Code d'éthique du conseil de direction*, les *Statuts* et tous les autres documents officiels encadrant la conduite de nos membres. Les *Statuts et règlements* demeurent le document de référence ultime du parti.

1.2. Principes et valeurs

La *Politique de prévention et d'intervention contre le harcèlement* s'ajoute aux dispositions législatives contenues dans la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les normes du travail* qui encadrent les droits, obligations et responsabilités en matière des droits de la personne.

La présente politique est fondée sur les deux principes fondamentaux suivants :

1. Toute personne a le droit d'être traitée en toute équité, avec dignité et respect pour son intégrité physique et psychologique;

¹ Article 113-2 des *Statuts et règlements*, version adoptée en avril 2018.



2. Toute personne a le droit d'être traitée en toute égalité, sans discrimination ni harcèlement fondé sur le sexe, la « race »², la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, la religion, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle ou tout autre motif de discrimination illicite.

En contrepartie, ces principes entraînent pour le parti des obligations relatives au traitement des plaintes. Projet Montréal est responsable de :

1. S'assurer que toutes les parties impliquées dans le traitement d'une plainte soient traitées équitablement;
2. S'assurer que la personne ayant déposé une plainte ou que les témoins ne subissent de préjudice ni ne soit l'objet de représailles du fait d'avoir déposé une plainte de bonne foi. Une plainte jugée frivole, vexatoire ou de mauvaise foi sera considérée aller à l'encontre de la présente politique;
3. Reconnaître que toute personne présumée victime de harcèlement dispose de recours prévus par la loi;
4. Traiter toute plainte avec diligence et de façon impartiale.

Enfin, cette politique rejoint les valeurs et les principes du parti favorisant la participation et l'épanouissement des femmes, des Autochtones, des personnes racisées, des personnes LGBTQ+, des personnes vivant avec une limitation fonctionnelle et de tous les groupes marginalisés.

1.3 Les objectifs de la politique

La présente politique vise à permettre à toutes les personnes impliquées à Projet Montréal de bénéficier d'un milieu exempt de violence et de harcèlement. Pour ce faire, elle poursuit les objectifs suivants:

1. Affirmer l'engagement du parti à condamner et traiter avec promptitude toute forme de menace à l'intégrité physique et psychologique d'une personne;
2. Promouvoir une culture de parti inclusive, ouverte et respectueuse de la diversité;
3. Affirmer l'engagement du parti à mener des actions de sensibilisation, d'information et de formation sur le harcèlement destinées aux membres, au personnel, aux bénévoles, aux élu.es, aux candidat.es et à toute personne prenant part à une instance ou une activité du parti;

² Prenant acte d'une compréhension sociale du racisme, le présent document favorise l'usage de guillemets lors d'une référence à la notion de « race » afin de rappeler le processus de construction sociale derrière la catégorisation des individus en « races » sur la base de caractéristiques. De même, l'adjectif « racisé » sert à désigner les groupes et personnes victimes de ce processus.

4. Fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de soutien en matière de harcèlement.

1.4 Engagements de Projet Montréal

En se basant sur le postulat que le harcèlement constitue une violation des droits de la personne et sur les objectifs de la politique, PM s'engage à prendre les mesures nécessaires suivantes :

- Encourager un climat sain, respectueux et sécuritaire, et ce, à tous les niveaux d'implication au sein du parti;
- Défendre l'intégrité physique et psychologique de toutes les personnes qui participent à une instance ou une activité du parti;
- N'avoir aucune tolérance envers le harcèlement;
- Offrir du soutien et de l'aide aux victimes de harcèlement;
- Assurer la confidentialité entourant le traitement d'une plainte;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la prévention du harcèlement sous toutes ses formes auprès de ses membres, de ses bénévoles, de son personnel, de ses élu.es, de ses candidat.es et de toute personne prenant part à une activité du parti, que ce soit sur les lieux de travail ou à l'un ou l'autre des événements et activités organisés par le parti.

2. Définitions des termes

« Activité du parti » : comprend toute activité interne ou externe organisée par l'une ou plusieurs des instances du parti, qui comprend, sans s'y limiter: sessions de travail, réunions, activités de financement, processus d'investiture, congrès et conseils généraux, cafés-rencontres, sorties de porte-à-porte, etc.

« Discrimination » : toute différence de traitement, intentionnelle ou non, qui impose un désavantage ou un fardeau à une personne ou à un groupe de personnes, ou qui entraîne le refus d'un avantage à une personne ou à un groupe de personnes, pour un ou plusieurs motifs de discrimination interdits. La différence de traitement doit avoir pour résultat la perpétuation d'un préjudice ou le renforcement de stéréotypes.

« Harcèlement psychologique » : une conduite vexatoire se manifestant 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 d'une

autre personne. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

« Harcèlement sexuel » : tout comportement, propos, geste ou contact qui sur le plan sexuel est de nature à offenser ou humilier une personne; ou peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celle-ci comme subordonnant son emploi, son implication ou une possibilité d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

« Harcèlement criminel » : tout acte ou comportement à l'égard d'une personne, sachant qu'elle se sent harcelée ou sans se soucier de ce qu'elle se sente harcelée. L'acte ou comportement en question a pour effet de lui faire raisonnablement craindre pour sa sécurité ou celle d'une de ses connaissances.

« Intimé.e » : désigne la personne accusée d'avoir commis un acte de harcèlement par la personne qui dépose une plainte.

« Instances » : selon les Statuts et règlements du Parti, les instances officielles sont: le congrès, le conseil général, le conseil de direction, le comité exécutif, les associations locales, les conseils locaux, le caucus des élu.es et la commission de conciliation.

« Partie » : personne qui dépose une plainte (plaignant.e) et/ou celle qui est visée par une plainte (l'intimé.e);

« Plaignant.e » : désigne une personne qui a subi un préjudice et qui dépose une plainte.

« Personne en situation d'autorité »: personne impliquée au Parti qui détient un statut officiel et qui représente une forme d'autorité dans le cadre de sa relation avec d'autres personnes impliquées au Parti. Les représentant.es des postes suivants sont généralement (mais non exhaustivement) entendu.es comme étant des personnes en situation d'autorité : élu.es, candidat.es, membres des instances, direction, personnel politique et personnel du parti.

3. Application de la politique

3.1. Portée de la politique

Cette politique s'applique dans le cadre des activités du parti, notamment :

- les activités administratives relevant de la permanence;
- les activités des membres reliées à la vie interne du parti dans toutes ses instances telles que les réunions de comités, de sous-comités, du conseil de direction et des associations locales d'arrondissement (ALA);



- les événements publics et privés tels que les congrès, les courses à la chefferie, les investitures, les cafés-rencontres, les événements de financement, les conférences ou soirées d'informations et les autres événements organisés par une instance du parti;
- aux activités électorales ou partisanes telles que les soirées d'appels, le porte-à-porte ou autres activités publiques telles que les consultations.

Elle concerne :

- le personnel de PM;
- les bénévoles recruté.e.s pour soutenir les activités du parti;
- les membres d'une instance du parti;
- les élu.e.s et les candidat.e.s de Projet Montréal;
- les personnes membres d'une équipe de campagne, notamment les bénévoles et les employé.es sous contrat recruté.e.s dans un contexte électoral;
- les personnes en situation d'autorité;
- toute personne qui participe à une activité organisée par le parti.

Cette politique traite des plaintes de harcèlement telles que définies dans la section précédente. Pour être couvertes par la présente politique, les plaintes doivent concerner des agissements qui ont eu lieu dans le cadre des activités du parti.

Toute personne a le droit de se prévaloir de la politique sans crainte de représailles, à moins que la démarche ne soit faite ou la plainte déposée avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration.

La confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées tant et aussi longtemps que le comité n'a pas pris position, à l'exception de fins exceptionnelles prévues par la loi.

3.2. Mécanismes de traitement des plaintes

3.2.1 Comité de résolution

La direction générale est responsable de mettre sur pied un comité de résolution afin d'évaluer et de délibérer sur chacune des plaintes déposées. Le comité doit recevoir



l'encadrement nécessaire à la réalisation de son mandat (accès à des ressources internes ou externes au besoin). Le comité de résolution est temporaire et se compose de trois personnes:

- un.e membre du personnel de la permanence;
- deux membres de la commission de conciliation.

La commission de conciliation détermine lesquels de ses membres siégeront au comité de résolution. Au moins une des personnes siégeant sur le comité doit être une femme. La composition du comité doit également favoriser, lorsque possible, une représentation de la diversité en fonction du cas à traiter.

Si la direction ou l'un.e des membres de la commission se retrouve en situation de conflit d'intérêts, un.e membre du conseil de direction siégera à sa place au comité de résolution.

3.2.2 Dépôt d'une plainte

Pour déposer une plainte officielle, un.e plaignant.e doit contacter la direction ou la présidence par le moyen de son choix (en personne, par téléphone ou par courriel). Lorsqu'un.e employé.e ou un.e membre de l'une des instances de Projet Montréal est mis au courant d'une situation de harcèlement, y compris de manière informelle, elle ou il doit fournir à la victime présumée et/ou à la personne plaignante toute l'information nécessaire afin qu'elle puisse déposer formellement sa plainte.

3.2.3 Processus d'examen

Une fois la plainte reçue par la direction, le comité de résolution confirme la recevabilité de la plainte.

Pour être recevable, la plainte doit être déposée dans les 2 ans suivant la dernière manifestation de la conduite proscrite. La plainte doit concerner un événement qui a eu lieu dans le cadre des activités du parti.

Suite à l'examen initial, deux décisions peuvent être prises par le comité de résolution.

1. Si la plainte est jugée non-recevable, le comité informe le/la plaignant.e de la non-recevabilité de sa plainte et s'assure de faire le suivi avec celle-ci;
2. Si la plainte est jugée recevable, le comité de résolution informe l'intimé.e par la plainte des procédures et recueille les témoignages (victime présumée, intimé.e, témoins, etc.) et toutes informations nécessaires à l'enquête;

Durant le processus, le comité doit également aviser les parties prenantes de la possibilité de mettre en place des mesures intérimaires afin de faciliter la tenue du processus et



d'assurer un environnement sécuritaire du/de la plaignant.e et, dans le cas où cette personne serait distincte, de la présumée victime;

Le comité de résolution peut au besoin consulter les autres membres de la commission de conciliation ou toute autre expertise externe pour soutenir son travail, tout en s'assurant de la confidentialité de l'identité du/de la plaignant.e, de la victime présumée et/ou de l'intimé.e;

Dans le cas où la plainte impliquerait plusieurs victimes présumées ou plusieurs intimé.es, la commission de conciliation peut décider d'élargir le comité de résolution à 4 ou 5 personnes provenant soit de la permanence, du conseil de direction ou de la commission de conciliation, afin de venir appuyer le processus d'enquête et de résolution;

Le processus d'examen de la plainte doit se faire dans un délai de 90 jours.

3.2.3.1 Recours à la médiation

À tout moment lors des démarches, un processus de médiation peut être proposé par le comité de résolution aux deux parties.

Si le processus de médiation est accepté par les deux parties, un.e médiateur.rice est nommé.e par le comité de résolution. Cette personne ne peut siéger à le comité de résolution et doit détenir une accréditation officiellement reconnue.

Pour qu'une plainte soit considérée comme réglée en médiation, le/la médiateur.trice doit présenter un règlement amiable exposant les modalités de l'entente aux parties concernées. La victime présumée et l'intimé.e doivent signer le règlement amiable.

Une fois signé, une copie du règlement est envoyée à la direction qui sera responsable de son archivage et veillera à l'application de celui-ci.

Les parties prenantes peuvent se retirer du processus de médiation à tout moment. Le cas échéant, le comité de résolution poursuit le processus officiel de traitement de plainte.

3.2.4 Processus de résolution

Sur la base de son enquête, le comité de résolution fait rapport au conseil de direction et suggère le type de mesures à mettre en place. Celles-ci devront tenir compte de la gravité des gestes posés, du caractère répété des gestes et de la relation d'autorité entre les parties prenantes.



Selon la nature de la plainte, quatre types de mesures sont envisageables.

1. Aucune mesure

Si les conclusions de l'examen de la plainte ne permettent pas de conclure qu'il y a eu harcèlement, il est possible qu'aucune mesure ne soit nécessaire. Certaines actions peuvent néanmoins être recommandées afin d'assurer un environnement sain aux personnes impliquées.

2. Mesures non contraignantes

Dans le cas où la plainte est jugée comme étant de gravité mineure, l'intimé.e doit faire l'engagement, par écrit, de cesser l'acte préjudiciable. La plainte peut être résolue à l'aide de mesures non contraignantes qui auront reçues l'approbation de la part de la victime présumée. Celles-ci doivent alors faire l'objet d'une résolution écrite signée par l'intimé.e.

Exemples de mesures non contraignantes:

- l'intimé.e reconnaît les actes reprochés et sa responsabilité;
- l'intimé.e présente une lettre d'excuse à la victime présumée;
- l'intimé.e accepte de participer à des séances d'information ou de sensibilisation portant sur le harcèlement.

3. Mesures contraignantes

Si la plainte est jugée comme étant de gravité modérée ou majeure, des mesures de types contraignantes peuvent être recommandées. Celles-ci doivent permettre d'assurer un environnement sécuritaire et respectueux pour la victime et pour les autres personnes qui s'impliquent au sein du parti en éloignant au besoin et de la manière appropriée la personne problématique. Ces mesures peuvent être temporaires ou définitives.

Exemples de mesures contraignantes:

- interdiction de participer à certaines instances du parti;
- suspension du statut de membre pour une période déterminée;
- expulsion du parti et retrait du statut de membre.

4. Mesures externes

Si la gravité de la plainte fait état de circonstances potentiellement graves ou criminelles, le comité de résolution doit diriger le/la plaignant.e vers la police ou vers d'autres ressources externes compétentes.

En sus, le comité de résolution peut suggérer à la direction et au conseil de direction des mesures visant à protéger la sécurité physique et psychologique de la victime présumée.



La Politique ne remplace pas une démarche de dénonciation légale. La victime présumée peut décider à tout moment de se diriger vers un processus de dénonciation formel, et doit recevoir le soutien du parti dans sa démarche.

3.2.4.1 Résolution d'une plainte

Une fois le rapport et les recommandations déposés au conseil de direction par le comité de résolution et la/les mesures à prendre entérinées par le conseil de direction, la victime présumée et l'intimé.e sont informé.es de la décision, et ce, dans un délai de 30 jours.

La direction et/ou la présidence s'assurent d'appliquer et de faire respecter la décision.

La direction procède finalement à l'archivage du dossier au parti. La plainte est alors considérée comme réglée.

3.2.4.2 Retrait d'une plainte

La personne plaignante peut décider de retirer sa plainte à tout moment en informant le comité de résolution. Le processus de résolution de la plainte est alors interrompu.

Dans ce cas, la direction, le conseil de direction et l'intimé.e sont informé.es de la fin du processus de résolution de la plainte.

La direction procède à l'archivage du dossier. La plainte est alors considérée comme réglée.

3.2.5 Processus d'appel

Une demande d'appel peut être transmise à la présidence du conseil de direction dans les 30 jours suivant la décision si la personne plaignante, la victime présumée ou l'intimé.e estime qu'une des situations suivantes s'applique:

- les mesures appliquées ne sont pas adaptées à la gravité de la situation;
- le comité de résolution n'a pas agi avec impartialité;
- des erreurs de procédures ou d'application de la politique auraient ports préjudice à la démarche;
- de nouvelles informations significatives ont été apportées;
- toute autre situation exceptionnelle.

Les membres du conseil de direction évaluent la demande d'appel et décident de sa recevabilité. Si la demande est jugée recevable, un nouveau comité de résolution composé



de trois personnes différentes du comité initial est créé et un nouveau processus de résolution est enclenché. La décision suivant le processus d'appel est définitive et sans autre appel.

4. Prévention

Dans le cadre de cette politique, PM reconnaît son obligation de lutter activement contre le harcèlement, sous toutes ses formes. En ce sens, le parti développe un éventail de mesures de prévention. Au sens de la présente politique, la prévention se réfère à l'ensemble des actions menées par le parti visant à éviter et à éliminer les cas de harcèlement, ainsi qu'à la promotion d'un environnement sain, ouvert, inclusif et respectueux de la diversité.

Les mesures préventives comprennent, sans s'y limiter:

- **Information:** promotion de la Politique, communications proactives aux membres, résumé de la Politique lors des congrès et des conseils généraux.
- **Sensibilisation:** diffusion d'information sur le harcèlement, campagnes de sensibilisation ciblées.
- **Formation:** aux membres et au personnel du parti, promotion des formations et organismes existants à Montréal.
- **Suivi:** Bilan annuel aux membres et évaluation régulière de la Politique.

PM doit finalement afficher bien en vue, tant sur le site Web du parti que dans ses communications et lors d'événements du parti, les modalités de dépôt de plainte (numéro de téléphone et adresse courriel).

5. Dispositions finales

5.1. Adoption de la politique

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil de direction, soit le 12 juin 2019.

5.2. Révision de la politique

La politique fait l'objet d'une évaluation tous les quatre (4) ans. La direction générale est responsable de mandater un.e employé.e de la permanence afin de procéder à celle-ci et, si



des modifications sont jugées nécessaires, de soumettre des recommandations au conseil de direction.

