

**POLITIQUE POUR PRÉVENIR ET CONTRER
LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION
AU SEIN DE CARBURE AVENTURE**

TABLE DES MATIÈRES

TITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION	4
ARTICLE 1 – PERSONNES VISÉES	4
TITRE 2 – DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2 - CIVILITÉ	4
ARTICLE 3 – DISCRIMINATION	4
ARTICLE 4 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	4
ARTICLE 5 – HARCÈLEMENT SEXUEL	5
ARTICLE 6 – MILIEU DE VIE	5
ARTICLE 7 – RESPONSABLE DES PLAINTES	5
TITRE 3 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS	5
ARTICLE 8 – RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES	5
ARTICLE 9 – ENGAGEMENT DU CARBURE AVENTURE	5
TITRE 4 – PROCÉDURE INFORMELLE	5
ARTICLE 10 – PAR LA PLAIGNANTE OU LE PLAIGNANT	5
ARTICLE 11 – COMMUNICATION AU RESPONSABLES DES PLAINTES	5
ARTICLE 12 – PAR LES RESPONSABLES DES PLAINTES	5
TITRE 5 – PLAINTÉ OFFICIELLE	6
ARTICLE 13 – DÉPÔT DE LA PLAINTÉ	6
ARTICLE 14 – CONTENU DE LA PLAINTÉ	6
ARTICLE 15 - ENQUÊTE	6
ARTICLE 16 – RAPPORT D’ENQUÊTE	6
TITRE 6 – MESURES CORRECTIVES	6
ARTICLE 17 – TRANSMISSION DU RAPPORT D’ENQUÊTE	6
ARTICLE 18 – VIOLATION À LA POLITIQUE	6
ARTICLE 19 – PLAINTÉ FRIVOLE OU FAITE DE MAUVAISE FOI	6
ARTICLE 20 – CHOIX DE LA MESURE CORRECTIVE	7
TITRE 7 – PROCESSUS CONFIDENTIEL ET OBLIGATOIRE	7
ARTICLE 21 - CONFIDENTIALITÉ	7
ARTICLE 22 – DILIGENCE ET IMPARTIALITÉ	7

*Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et
la discrimination au sein de Carbure Aventure*

ARTICLE 23 – COLLABORATION OBLIGATOIRE	7
ARTICLE 24 – AUTRES RECOURS	7
ARTICLE 25 – ABSENCE DE REPRÉSAILLES	7
TITRE 8 – DISPOSITIONS RÉSIDUELLES	7
ARTICLE 26 – PROCESSUS DE MODIFICATION DE LA POLITIQUE	7
ARTICLE 27 – ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE	8

TITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION

ARTICLE 1 – PERSONNES VISÉES

Cette politique s’applique à toute personne œuvrant au sein de Carbure Aventure, notamment :

- a) Les membres du Conseil d’administration;
- b) Les membres de l’Équipe de direction;
- c) Les membres de Carbure Aventure;
- d) Les employés de Carbure Aventure;
- e) Les visiteuses et visiteurs;
- f) Les partenaires de services de Carbure Aventure.

TITRE 2 – DÉFINITIONS

ARTICLE 2 - CIVILITÉ

Ensemble de comportements et d’attitudes empreints de courtoisie, de politesse, de respect, de collaboration et de savoir-vivre.

ARTICLE 3 – DISCRIMINATION

Conduite se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés visant à exclure ou à inférioriser une personne en raison de l’un ou l’autre des motifs énumérés à l’article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, soit 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 cet handicap.¹

ARTICLE 4 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de vie néfaste.

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.²

Les comportements suivants peuvent constituer du harcèlement psychologique : intimider, dénigrer, isoler, menacer, agresser, discréditer, déstabiliser et déconsidérer une personne.

¹ *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, L.R.Q., c. C-12, article 10.

² Définition de « harcèlement psychologique » inspiré de l’article 81.18 de la *Loi sur normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.

ARTICLE 5 – HARCELEMENT SEXUEL

Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-ci, un milieu de vie néfaste.

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

ARTICLE 6 – MILIEU DE VIE

Tout endroit où des personnes mènent pour le compte de Carbure Aventure des activités utiles à la mise en œuvre de ses missions.

ARTICLE 7 – RESPONSABLE DES PLAINTES

La personne responsable des plaintes est un des membres de l'Équipe de Direction. Si la personne mise en cause est un membre de l'Équipe, la personne responsable des plaintes est le président du Conseil d'administration.

TITRE 3 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS

ARTICLE 8 – RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES

Toute personne œuvrant au sein de Carbure Aventure a la responsabilité de contribuer par sa conduite à maintenir un climat exempt de harcèlement, de discrimination et de conflit.

ARTICLE 9 – ENGAGEMENT DE CARBURE AVENTURE

Carbure Aventure s'engage à prévenir le harcèlement et la discrimination et à les faire cesser lorsque de telles situations sont portées à sa connaissance.

TITRE 4 – PROCÉDURE INFORMELLE

ARTICLE 10 – PAR LA PLAIGNANTE OU LE PLAIGNANT

Une personne qui se croit victime d'harcèlement ou de discrimination peut demander à la personne mise en cause de cesser ses actes ou ses propos embarrassants, humiliants ou gênants.

ARTICLE 11 – COMMUNICATION AU RESPONSABLES DES PLAINTES

Il peut arriver qu'une communication directe avec la personne mise en cause ne soit pas suffisante, ou encore que la personne qui se sent lésée ne soit pas à l'aise de communiquer directement avec cette personne. Dans ce cas, la personne qui se sent lésée peut parler du problème avec la ou le responsable des plaintes.

ARTICLE 12 – PAR LES RESPONSABLES DES PLAINTES

La ou le responsable des plaintes invite la personne qui se sent lésée à lui exposer les faits et s'assure qu'elle comprend la politique et la procédure à suivre. Elle

peut également tenter, dans la mesure où la personne qui se sent lésée y consent, une approche conciliatrice auprès de la personne mise en cause.

TITRE 5 – PLAINTE OFFICIELLE

ARTICLE 13 – DÉPÔT DE LA PLAINTÉ

Si la méthode informelle est infructueuse ou qu'elle n'est pas indiquée en l'occurrence, la personne qui se sent lésée peut déposer une plainte officielle auprès de la ou du responsable des plaintes.

ARTICLE 14 – CONTENU DE LA PLAINTÉ

La plainte doit être écrite, à moins de circonstances exceptionnelles, et comprendre les détails des allégations, le nom de la personne mise en cause, ses fonctions, la description des faits, la date et, le cas échéant, le nom des témoins.

ARTICLE 15 - ENQUÊTE

La ou le responsable des plaintes, ou une consultante ou un consultant externe si le cas l'exige, effectue une enquête complète, impartiale et confidentielle sur la plainte. Il pourra notamment mener des entretiens avec la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins pertinents.

ARTICLE 16 – RAPPORT D'ENQUÊTE

La ou le responsable des plaintes, ou la consultante ou le consultant externe, détermine si les allégations de la plainte sont fondées et produit un rapport d'enquête. Au besoin, il précise dans son rapport la nature des manquements et leur gravité.

TITRE 6 – MESURES CORRECTIVES

ARTICLE 17 – TRANSMISSION DU RAPPORT D'ENQUÊTE

La ou le responsable des plaintes, ou la consultante ou le consultant externe, remet son rapport au Conseil d'administration.

ARTICLE 18 – VIOLATION À LA POLITIQUE

Toute violation à la présente politique peut entraîner des mesures correctives pouvant aller jusqu'au congédiement, à la destitution ou à l'interdiction d'accès aux locaux et aux activités de Carbure Aventure.

ARTICLE 19 – PLAINTÉ FRIVOLE OU FAITE DE MAUVAISE FOI

Toute plainte jugée frivole ou déposée de mauvaise foi peut faire l'objet de mesures correctives pouvant aller jusqu'au congédiement, à la destitution ou à l'interdiction d'accès aux locaux et aux activités de Carbure Aventure.

ARTICLE 20 – CHOIX DE LA MESURE CORRECTIVE

Le Conseil d'administration détermine la mesure corrective appropriée. La sévérité de la mesure corrective dépend de la gravité du manquement et de toute autre circonstance pertinente.

**TITRE 7 – PROCESSUS CONFIDENTIEL ET
OBLIGATOIRE**

ARTICLE 21 - CONFIDENTIALITÉ

Ni le nom de la personne qui se sent lésée, ni celui de la personne plaignante, ni celui de la personne mise en cause, ni aucun détail relatif à la plainte ne seront divulgués, sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire enquête sur la plainte ou pour prendre des mesures correctives reliées à celle-ci ou dans les cas où la loi l'exige.

Chaque personne qui témoigne dans le cadre d'une enquête, ou qui y participe, doit protéger le caractère confidentiel de l'enquête.

ARTICLE 22 – DILIGENCE ET IMPARTIALITÉ

Toute plainte de harcèlement ou de discrimination est traitée avec diligence et de façon impartiale.

ARTICLE 23 – COLLABORATION OBLIGATOIRE

Toute personne œuvrant au sein de Carbure Aventure est tenue de collaborer aux enquêtes relatives à des plaintes de harcèlement ou de discrimination.

ARTICLE 24 – AUTRES RECOURS

La procédure interne de traitement des plaintes prévue à la présente politique ne prive d'aucune façon les personnes œuvrant au sein de Carbure Aventure de s'adresser directement à la conseillère ou au conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination de l'Université de Sherbrooke ou aux tribunaux.

ARTICLE 25 – ABSENCE DE REPRÉSAILLES

Toute personne se prévalant de bonne foi de la présente politique ou qui est appelée à témoigner des faits dans le cadre d'une enquête, ne peut faire l'objet de mesures de représailles.

TITRE 8 – DISPOSITIONS RÉSIDUELLES

ARTICLE 26 – PROCESSUS DE MODIFICATION DE LA POLITIQUE

Le Conseil d'administration peut modifier la présente politique.

ARTICLE 27 – ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

La présente politique entre en vigueur le 13 juin 2019.