

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Responsabilité

Direction générale

Adoption

Adoptée le 1^{er} juin 2006 par la résolution 10, modifiée le 28 septembre 2020 par la résolution 6, le 8 décembre 2022 par la résolution 7 et le 17 décembre 2025 par la résolution 10.

Entrée en vigueur le

17 décembre 2025



Comité de gestion
de la taxe scolaire
de l'île de Montréal

Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal

Table des matières

1.	Principes de base de la Politique.....	3
2.	Objectifs de la Politique	3
3.	Définitions.....	4
3.1.	Harcèlement psychologique.....	4
3.2.	Harcèlement sexuel et violence à caractère sexuel	4
3.3.	Violence en milieu de travail	5
4.	Champs d'application	5
5.	Responsable de l'application de la Politique	5
6.	Engagement du CGTSIM envers les employés et les membres	5
7.	Adhésion et responsabilité des membres du personnel	6
8.	Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel.....	6
9.	Mécanisme de traitement des plaintes	7
9.1.	Démarches informelles	7
9.2.	Dépôt de la plainte	7
9.3.	Médiation	8
9.4.	Personnes désignées pour recevoir les plaintes.....	8
9.5.	Comité de gestion des plaintes.....	9
9.6.	Représentation des parties	9
9.7.	Mesures correctrices	9
10.	Autres recours.....	9
11.	Abus de droit.....	10
12.	Révision de la Politique.....	10
13.	Entrée en vigueur de la Politique	10
	ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL	11
	ANNEXE 2 – ENGAGEMENT DES PERSONNES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR POUR RECEVOIR ET PRENDRE EN CHARGE LES PLAINTES ET LES SIGNALEMENTS RELATIFS À DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL	13
	ANNEXE 3 – FORMULAIRE DE PLAINTÉ	14



1. Principes de base de la Politique

Le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (ci-après le « **CGTSIM** ») privilégie un environnement de travail dans lequel les individus sont traités avec dignité et respect.

Le CGTSIM favorise un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence et, à cet effet, s'engage à prévenir et à interdire toute forme de harcèlement et de violence à l'égard de tous les employés et membres du Comité de gestion.

La politique contre le harcèlement et la violence en milieu de travail (ci-après la « **Politique** ») a pour objectif de favoriser une culture de respect au travail comme moyen de prévention efficace contre le harcèlement et la violence en milieu de travail, notamment par l'adoption de comportements courtois, polis, respectueux, collaboratifs et empreints de savoir-vivre.

La Politique vise notamment à assurer la protection des victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail ainsi que celle des témoins, et à mettre en place des mesures correctrices.

Le CGTSIM souscrit aux devoirs de l'employeur édictés à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* et, pour ce faire, il entend adopter la présente Politique.

2. Objectifs de la Politique

Le CGTSIM affirme son engagement envers son personnel et ses membres à prendre les moyens raisonnables et nécessaires pour prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes.

Le CGTSIM prend également engagement, en matière de santé et de sécurité du travail, par une gestion et une démarche de prévention qui visent à identifier, corriger et contrôler les risques pour la santé et la sécurité du travail. Étant consciente de l'importance de la démarche en prévention, l'organisation propose une démarche participative avec son personnel dont l'objectif est un environnement sain pour tous.

Cette démarche vise à favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs accidentés par des mesures concrètes pour améliorer la santé et la sécurité du travail. À cet effet, le programme Zéro Risque sera un outil de gestion intégré à l'administration courante de l'organisation.

Enfin, la présente Politique a pour objectif « *de tenir compte que la violence à caractère sexuel peut être présente à la fois sur le lieu de travail et à l'extérieur de celui-ci, par exemple lors de la participation aux activités sociales liées au travail ou par l'utilisation d'un moyen technologique.* »

Le CGTSIM reconnaît « *que la violence à caractère sexuel peut notamment se produire, lors d'interactions d'un travailleur avec un autre travailleur, avec de la clientèle ou avec un employeur.* »



Il entend donc :

- sensibiliser et informer les employés du CGTSIM ainsi que les membres du Comité de gestion afin de prévenir les comportements et attitudes liés au harcèlement et à la violence;
- maintenir un climat de travail exempt de harcèlement et de toute forme de violence;
- établir des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement et de violence;
- en contrepartie, toutes les personnes salariées ont l'obligation de se respecter mutuellement, ainsi que de respecter les citoyens, les fournisseurs et les autres partenaires;
- communiquer aux employés la présente Politique.

3. Définitions

3.1. Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est défini à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* :

« 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 la personne salariée. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à l'un des motifs prévus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*¹.

3.2. Harcèlement sexuel et violence à caractère sexuel

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec nous donne des pistes pour bien cerner la notion de harcèlement sexuel :

« Le harcèlement sexuel se manifeste généralement par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui de nature a porté atteinte à la dignité, ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. »

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* définit la violence à « caractère sexuel » de la manière suivante :

« Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »

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



3.3. Violence en milieu de travail

Le Bureau international du travail définit la violence en milieu de travail comme suit :

« Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable, par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre ou du fait direct de son travail. »

La violence peut être physique, mais aussi psychologique. La violence à caractère sexuel représente aussi un risque de violence et de harcèlement psychologique. Dans ce cas, elle peut se manifester par des propos qui se caractérisent par de l'intimidation, des insultes, du mépris, des menaces ou du sarcasme.

4. Champs d'application

Cette Politique s'applique à tout le personnel du CGTSIM et aux membres du Comité de gestion, quel que soit le niveau hiérarchique organisationnel.

Cette Politique s'applique sur le lieu de travail, mais s'étend à tout propos, gestes et comportements qui pourraient survenir dans divers contextes, tels qu'en télétravail, lors d'une conférence d'affaires, sur Internet, sur les réseaux sociaux ou tout autre type de canal numérique. La présente Politique ne restreint pas l'autorité des gestionnaires et superviseurs dans les domaines d'évaluation du travail, de gestion des relations de travail, d'application des mesures administratives et/ou disciplinaires, d'organisation et de répartition du travail.

Un conflit de travail entre deux personnes salariées, un stress lié au travail ou une contrainte professionnelle difficile ne constituent pas du harcèlement, tout comme l'exercice des responsabilités de gestion de l'employeur, dans la mesure où celles-ci ne sont pas exercées de façon abusive, arbitraire ou discriminatoire.

5. Responsable de l'application de la Politique

Conformément au règlement n° 80 (2011)³ intitulé « *Délégation de fonctions et de pouvoirs du CGTSIM au directeur général* », la direction générale est responsable de l'application de la présente Politique. Elle traite la plainte de la façon la plus appropriée, compte tenu de toutes les circonstances. Advenant que la direction générale fasse l'objet d'une plainte, le secrétaire général devient responsable de l'application de la présente Politique.

6. Engagement du CGTSIM envers les employés et les membres

Ne tolérer aucune forme de harcèlement ou de violence, et intervenir systématiquement dans de telles situations.

Protéger tout membre ainsi que le personnel, qu'ils soient victimes ou témoins de harcèlement par un mécanisme interne d'aide, d'intervention et de recours.

Protéger tout membre ou tout personnel victime de harcèlement exercé par des personnes extérieures, dans le cadre de leur travail.



Intervenir efficacement et avec diligence en cas de dépôt de plainte.

Protéger la confidentialité des personnes impliquées, autant que possible, et ne divulguer leur identité que si ces renseignements sont nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'application de mesures disciplinaires.

N'exercer aucune forme de préjudice ou de représailles dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

7. Adhésion et responsabilité des membres du personnel

La prévention contre le harcèlement et la violence en milieu de travail est l'affaire de tous. Tous s'engagent à éviter le harcèlement sous toutes ses formes et s'engagent activement à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence. Dans ce sens, le *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal* (FEESP-CSN) et le *Syndicat des professionnels(les) du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal* (FP-CSN) adhèrent à la présente Politique.

8. Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

Le CGTSIM s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de préserver la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales, l'employeur met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- a) diffusant la présente Politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, notamment par la diffusion de la présente Politique sur son site Internet, son site Intranet et la remise d'une copie de cette Politique à tous les employés du CGTSIM et membres du Comité de gestion;
- b) maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente Politique;
- c) veillant à la compréhension et au respect de la Politique par toutes les personnes;
- d) faisant la promotion du respect entre les individus;
- e) sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'employeur;
- f) 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 comprenant le programme Zéro Risque qui regroupe un ensemble de mesures et de pratiques destinées à repérer, maîtriser et réduire les dangers pour la santé et la sécurité des employés du CGTSIM.
- g) consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- h) tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ;
- i) en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.



Le CGTSIM s'engage à intégrer la présente Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel, ainsi que toutes les mesures qui en découlent, au programme de prévention ou au plan d'action en matière de santé et de sécurité du travail, à réviser la présente Politique au moins une fois par an et à communiquer les changements au personnel.

9. Mécanisme de traitement des plaintes

9.1. Démarches informelles

La personne qui se croit victime peut procéder à une rencontre avec la personne qu'elle considère comme harcelante. Alternativement, la personne qui se croit victime peut demander à la personne concernée de cesser ses agissements en lui adressant une lettre.

La personne qui se croit victime peut demander l'assistance d'une tierce partie pour mener à bien cette rencontre. Cette personne doit être acceptée par l'autre partie afin que cette modalité soit applicable.

Si la situation ne se règle pas ou si la personne concernée ne souhaite pas s'adresser directement à la personne mise en cause, elle peut solliciter directement son supérieur immédiat ou un autre membre de la direction pour obtenir un soutien.

Dès que le supérieur immédiat est informé de la situation alléguée de harcèlement, il intervient immédiatement pour tenter de régler la situation par des voies informelles.

Si les démarches informelles s'avèrent infructueuses, impossibles ou inappropriées, la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut déposer une plainte formelle conformément à l'article 9.2 de la présente Politique.

9.2. Dépôt de la plainte

Toute personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut, dans les meilleurs délais, mais au plus tard deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette conduite, déposer une plainte de harcèlement.

Toute personne, incluant un employé du CGTSIM ou un membre du Comité de gestion, qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou susceptibles de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention du CGTSIM.

La personne doit faire cette plainte par écrit en indiquant en détail la nature des allégations, le nom de la personne ou des personnes mises en cause, la ou les dates des incidents, leur description ainsi que le nom des témoins².

Cette plainte doit être déposée auprès du Service des ressources humaines. Le CGTSIM s'engage à traiter les plaintes de manière confidentielle.

² Un formulaire de plainte est disponible à l'annexe 3.



La personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence et qui choisit de déposer une plainte doit en informer le syndicat qui la représente, le cas échéant.

9.3. Médiation

La médiation est offerte aux parties en tout temps, avant ou pendant l'enquête à condition que toutes les parties impliquées y consentent.

Si les parties acceptent la médiation, la direction générale désigne une personne neutre pour agir à titre de médiateur, laquelle présidera les discussions.

Le médiateur tente de rapprocher les parties pour en arriver à un règlement à l'amiable et, si tel est le cas, les invite à signer un document faisant état de cette entente. Si une telle médiation échoue, l'enquête débute ou se poursuit si elle avait déjà débuté.

9.4. Personnes désignées pour recevoir les plaintes

Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes :

Julie Mpunga
Coordonnatrice des ressources humaines

Vladimir Elez
Directeur – Stratégie et performance organisationnelle

Ces personnes doivent principalement :

- informer le personnel sur la Politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- évaluer chaque demande et recommander les actions ou les interventions appropriées (ex. : rencontres individuelles, médiation, enquête), en fonction du contexte;
- déterminer qui sera la personne compétente chargée de l'intervention;
- assurer le suivi afin de garantir que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

Le CGTSIM :

- s'assurera que les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements soient dûment formées pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées et qu'elles disposent des compétences et des outils nécessaires pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement, notamment en matière d'évaluation des plaintes pour harcèlement, en vue de recommander une enquête administrative;
- libérera du temps de travail afin que les personnes désignées puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.



9.5. Comité de gestion des plaintes

Si la direction générale le considère opportun, un comité de gestion des plaintes est institué dès réception d'une plainte. Il est composé d'un gestionnaire désigné par la direction générale ainsi que d'une personne, membre du personnel proposé par la direction générale. Si un syndicat représente une partie à la plainte, ces désignations sont entérinées par le syndicat impliqué. Il peut y avoir plus d'un syndicat impliqué, auquel cas les syndicats concernés entérinent les désignations.

Le comité mène l'enquête de manière objective, neutre et impartiale, entend les parties et transmet ses conclusions et recommandations à la direction générale. Le comité peut, avec l'autorisation de la direction générale, s'adjoindre, dans certains cas, des ressources spécialisées pour procéder à l'enquête ou pour faire cesser une situation de harcèlement et en prévenir d'autres.

Dans l'éventualité où la direction générale fasse l'objet de la plainte, le secrétaire général devient alors responsable de l'application de la présente Politique.

9.6. Représentation des parties

Tant la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence que la personne faisant l'objet d'une plainte peut être accompagnée dans le processus d'enquête par une personne de son choix.

9.7. Mesures correctrices

En cas de harcèlement ou de violence, les mesures correctrices suivantes peuvent notamment être envisagées :

- a) une demande de présentation d'excuses officielles
- b) la participation à une séance de formation sur les comportements appropriés en milieu de travail
- c) la consultation auprès de ressources spécialisées
- d) le coaching
- e) l'avertissement ou la réprimande
- f) la suspension
- g) la mutation
- h) le congédiement

Lorsqu'une plainte de harcèlement ou de violence met en cause une personne étrangère à l'organisme, le comité intervient et recommande la mise en place de mesures visant à prévenir la récurrence de la situation. Il assure un suivi auprès du plaignant.

10. Autres recours

Outre le mécanisme interne énoncé à l'article 9, un membre du personnel qui se sent victime de harcèlement ou de violence peut porter plainte selon les dispositions de la convention collective ou de la *Loi sur les normes du travail*.



11. Abus de droit

Aucune plainte ne peut être déposée en vue de nuire à autrui d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre de la bonne foi. Dans le cas contraire, l'auteur sera passible de mesures administratives et/ou disciplinaires.

12. Révision de la Politique

Cette Politique sera révisée tous les trois ans ou dès qu'un changement dans les lois et règlements survient afin de s'assurer qu'elle demeure actuelle et pertinente.

13. Entrée en vigueur de la Politique

La présente Politique remplace toutes les versions antérieures et entre en vigueur le jour de son adoption.



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).

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 (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) peut aussi constituer du harcèlement.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris le télétravail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

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 définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et 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, contacts physiques
 - insultes sexistes, propos grossiers
 - propos, blagues ou images à connotation sexuelle

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

L'employeur a l'obligation d'intervenir lorsqu'une situation problématique liée à du harcèlement, ou à des risques de harcèlement, est portée à son attention. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la



personne qui estime subir des conduites inadéquates en contexte de travail avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de déposer une plainte ou un signalement. 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 aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la situation devrait être portée à l'attention des responsables désignés par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.

La prévention des risques à la santé psychologique : une responsabilité partagée

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule, à l'article 51, que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, dont le harcèlement.

Cette même loi énumère, à l'article 49, les obligations du travailleur, dont celle 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 autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

Pour plus d'information et des liens vers les outils rendus disponibles par la CNESST

- [Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/harcement-travail)
- [Prévenir le harcèlement et intervenir | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/prevenir-harcement-intervenir)
- [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/risques-psychosociaux)
- [Outil de vérification préventive - Comment prévenir et gérer le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail?](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/outil-verification-preventive)

Formation et webinaires

- [Webinaire - Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel au travail](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/webinaire-demystifier-harcement-psychologique-sexuel) (disponible en différé en tout temps)
- [Formation en ligne les normes du travail à votre portée](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/formation-ligne-normes-travail) : module sur le harcèlement psychologique ou sexuel et explications des étapes du cheminement d'une plainte à la CNESST

Capsules et vidéos

- [Exemples de situation de harcèlement au travail](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/exemples-situation-harcement-travail)
- [La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/la-mediation)
- [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Notre expert vous informe](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/harcement-psychologique-sexuel)

Publications

- [Aide-mémoire – Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/aide-memoire-harcement-travail)
- [Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Guide pratique de l'employeur](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/comprendre-prevenir-harcement-psychologique-sexuel)
- [Le harcèlement psychologique ou sexuel, parlons-en!](https://www.cnesst.gc.ca/ressources/publications/2016/01/01/le-harcement-psychologique-sexuel)



ANNEXE 2 – ENGAGEMENT DES PERSONNES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR POUR RECEVOIR ET PRENDRE EN CHARGE LES PLAINTES ET LES SIGNALEMENTS RELATIFS À DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL

Engagement

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal. J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Coordonnatrice des ressources humaines

Signature

Date

Directeur - Stratégie et performance
organisationnelle

Signature

Date



ANNEXE 3 – FORMULAIRE DE PLAINTE

INFORMATIONS SUR LE PLAIGNANT		
Nom :		Prénom :
Emploi/fonction :		ID :
Service :		
Adresse :		
INFORMATIONS SUR LE OU LES MIS EN CAUSE		
Nom :		Prénom :
Emploi/fonction :		
Service :		
Nom :		Prénom :
Emploi/fonction :		
Service :		
DESCRIPTION DU LIEN AVEC LE OU LES MIS EN CAUSE		
☐ Supérieur immédiat	☐ Citoyen	☐ Collègue de travail
☐ Subordonné/employé		☐ Fournisseur
☐ Membre du conseil d'administration	☐ Autres :	
INFORMATIONS SUR LE OU LES TÉMOINS		
Nom :		Prénom :
Emploi/fonction :		
Nom :		Prénom :
Emploi/fonction :		
Nom :		Prénom :
Emploi/fonction :		



DESCRIPTION DES ÉVÉNEMENTS (*Rappel : les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible en indiquant, en autant que faire se peut, les dates, les endroits et le nom des personnes témoins, le cas échéant.*)

[illegible]

EXACTITUDE DES INFORMATIONS :

J'atteste que les informations fournies sont exactes et je suis conscient(e) que les fausses allégations sont passibles de sanctions.

Signature :

Date : _____
AAAA-MM-JJ