

Projet Montréal

Politique de prévention et d'intervention contre le harcèlement

1. Présentation et objectifs de la politique

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 active de ses instances et par l'importance qu'il accorde à la qualité de vie, à l'implication et la participation citoyenne de ses membres et sympathisant·es. 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 distinction de sexe, de genre, d'âge, d'origine, de religion, d'orientation sexuelle, d'affiliation politique et de limitations fonctionnelles. Reconnaisant les luttes historiques pour l'inclusion, PM continue de promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) dans ses actions et politiques. 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 toute forme de harcèlement, qu'il soit psychologique, moral, discriminatoire, sexuel ou criminel. Le parti reconnaît à toutes et à tous ses membres, ses bénévoles, son personnel, ses élu·es, ses candidat·es 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 Définitions

« 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.

« Événement privé » : activité uniquement réservée aux membres de Projet Montréal.

« Événement public » : activité organisée par Projet Montréal ouverte à toutes les Montréalaises et tous les Montréalais.

« Instances » : terme incluant le Congrès, le Conseil général, le Conseil de direction et ses comités, le Comité exécutif, la Commission des jeunes, les Associations locales, les Conseils locaux, le Caucus des élu·es et la Commission de traitement des plaintes.

« Environnement plus sécuritaire »¹ : par les gestes et les paroles, créer un espace qui est libre de biais, de conflits, de critiques, de menaces, de gestes, d'idées, de conversations

¹ Le terme « critiques » fait référence aux situations liées aux motifs de discrimination énoncés dans la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec**, tels que l'origine ethnique ou nationale, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

discriminatoires. Le mot « plus » rappelle l'impossibilité d'assurer un environnement entièrement sécuritaire pour toutes les personnes.

« 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.

« Capacitisme » : idéologie dominante qui valorise les corps et les esprits dits normaux et dévalorise les personnes handicapées en raison de leur différence. Le capacitisme « [...] repose sur des idées sociétales de normalité, de productivité, de désirabilité, d'intelligence, d'excellence et de forme physique. [...] Il n'est pas obligatoire d'être handicapé pour subir du capacitisme.²

« Harcèlement discriminatoire » : ce type de harcèlement est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne (art. 10) :

La race, la couleur de la peau, l'origine ethnique ou nationale

L'âge, la langue, le sexe, la grossesse, l'état civil

L'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle

La religion, la condition sociale, les convictions politiques

Le handicap ou le moyen utilisé pour diminuer les effets d'un handicap.³

« Groupe visé » : tout groupe de personnes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.⁴

« 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.

² TL, Gibson et communauté, 2022, traduction libre 1

³ Référence : CNESST, 'Harcèlement psychologique ou sexuel au travail', disponible à : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail>

⁴ Référence : Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01), disponible à : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.01>

« Violence à caractère sexuel » : 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.⁵

« 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.

« Microagression » : Geste ou propos, souvent indélébile et jugé bénin de la part de son auteur, mais qui peut être perçu comme offensant par la personne à qui il s'adresse.⁶

« 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 traitement des plaintes.

« 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.

« Cyber harcèlement » : tout acte agressif, intentionnel perpétré au moyen de formes de communication électroniques, de façon répétée. Cet acte peut intimider, harceler, menacer ou embarrasser une personne de façon malicieuse. Cela peut se manifester par l'intermédiaire du courriel, du réseau Internet, de la messagerie instantanée ou textuelle, ou de tout autre moyen de communication électronique. Un seul acte grave peut aussi constituer du cyber harcèlement s'il porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne visée.

1.3 Principes et valeurs

La Politique 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.

⁵ Référence : Loi sur la santé et la sécurité au travail (chapitre S-2.1), disponible à : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>

⁶ Référence : Grand Dictionnaire terminologique (OQLF), 'Microagression', disponible à : <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26560200/microagression>

La 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;
2. Toute personne a le droit d'être traitée en toute égalité, sans discrimination et sans harcèlement discriminatoire.

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 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, de manière impartiale et dans le respect de la confidentialité. Enfin, cette politique rejoint les valeurs et les principes du parti favorisant la participation équitable et l'épanouissement des groupes visés.

1. 4 Objectifs généraux

Les objectifs de la présente politique sont :

1. Prévention active :

- a. de promouvoir une culture de parti inclusive, ouverte et respectueuse de la diversité; d'identifier et éliminer les risques de harcèlement de toute forme dans notre Écosystème;
- b. de favoriser un environnement sécuritaire pour nos membres et sympathisant·es, en particulier pour les groupes visés.

2. Intervention :

- a. d'établir des procédures claires pour signaler les cas de harcèlement, en assurant la confidentialité et la protection des personnes qui se manifestent;
- b. de condamner et de traiter avec promptitude toute forme de menace à l'intégrité physique et psychologique d'une personne.

3. Sensibilisation et formation :

- a. de sensibiliser nos membres, nos sympathisant·es ainsi que le grand public sur les enjeux du harcèlement et ses conséquences ;
- b. de former nos membres et le personnel sur les meilleures pratiques de prévention et d'intervention contre le harcèlement.

4. Amélioration continue :

- a. d'évaluer régulièrement l'efficacité de la politique et de sa mise en œuvre;

b.d'améliorer en permanence nos processus en fonction des meilleures pratiques émergentes et des changements législatifs en matière de prévention et d'intervention contre le harcèlement.

2. Application de la politique

2.1 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·es pour soutenir les activités du parti;
- les membres d'une instance du parti;
- les élu·es et les candidat·es de Projet Montréal;
- les personnes membres d'une équipe de campagne, notamment les bénévoles et les employé·es sous contrat recruté·es 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. 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 offrir un environnement exempt de harcèlement, où tous·tes ses membres, sympathisant et sympathisantes et employé·es se sentent respecté·es et en sécurité.

À ces fins, le parti s'engage à intervenir selon les quatre axes mentionnés ci-après, et à effectuer des suivis requis dans une optique d'amélioration continue.

3.1 Axes d'intervention

La politique de prévention s'articule autour de quatre axes d'intervention :

Axe 1 : Climat de Respect lors des Activités du Parti

- Appliquer la présente politique et défendre les droits des victimes de harcèlement afin de prévenir et lutter contre toute forme de harcèlement.
- Élaborer un code de conduite pour nos événements, en précisant clairement ce qui est inacceptable et les conséquences associées.
- Intégrer des principes de respect et d'inclusion des groupes visés dans nos activités et nos événements.

Axe 2 : Sensibilisation et Formation

- Mettre en place un programme de formation accessible aux membres de notre écosystème, axé sur la prévention du harcèlement.
- Sensibiliser nos membres sur les différentes formes de harcèlement, leurs impacts et les moyens efficaces de les prévenir.

Axe 3 : Soutien aux victimes

- Mettre en place un système de signalement accessible et confidentiel, permettant à chacun·e de dénoncer des comportements inappropriés sans craindre de représailles.
- Fournir un soutien psychologique et des ressources aux victimes de harcèlement, y compris une aide professionnelle extérieure, sur recommandation de la Commission de traitement des plaintes (ci-après « CTP »).

Axe 4 : Évaluation et Amélioration Continue

- Évaluer régulièrement le climat de notre écosystème afin d'identifier et de résoudre les problèmes liés au harcèlement, sur la base de sondage annuel.
- Adapter notre politique et nos pratiques en matière d'intervention et de prévention contre le harcèlement en fonction des retours de la CTP concernant les signalements de plaintes.

4. Mécanismes de traitement des plaintes

4.1 Commission de traitement des plaintes (CTP)

La CTP est l'unique instance du parti habilitée à recevoir, traiter et orienter les plaintes de harcèlement. Elle en assure la prise en charge, le suivi et, le cas échéant, émet des recommandations au Conseil de direction, qui tranche sur les actions à entreprendre pour la résolution de la plainte.

La CTP est composée de trois (3) membres élus par le Congrès des membres, qui se réunit au moins une fois tous les deux ans. Leur mandat prend fin au prochain Congrès.

4.2 Dépôt d'une plainte

Pour déposer une plainte officielle, un·e plaignant·e doit contacter directement la CTP par courriel. Dès réception de la plainte, la CTP en accuse réception et informe la personne plaignante du délai de traitement prévu.

Lorsqu'un·e employé·e ou un membre d'une des instances de Projet Montréal prend connaissance d'une situation de harcèlement, même de manière informelle, il ou elle doit fournir à la victime présumée et/ou à la personne plaignante toutes les informations nécessaires pour permettre le dépôt formel de la plainte.

4.3 Processus d'examen

Une fois la plainte reçue, les commissaires effectuent une évaluation préliminaire pour déterminer si la plainte relève de leur compétence et si elle est recevable. Une plainte est recevable selon l'article 291-2 des statuts et règlements de PM adoptés au congrès de 2023-

Suite à l'examen initial, deux décisions peuvent être prises par la CTP :

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

Durant le processus, la CTP doit également aviser les parties prenantes de la possibilité de mettre en place des mesures intérimaires afin de faciliter le déroulement de l'enquête et d'assurer un environnement sécuritaire pour le/la plaignant·e et, le cas échéant, pour la présumée victime si elle est une personne distincte. Au cours de ce processus, le CD peut à sa discrétion suspendre temporairement du parti la personne visée par la plainte jusqu'à la résolution de celle-ci.

Les commissaires peuvent si nécessaire, procéder à la collecte de preuves supplémentaires. Cela peut inclure des entretiens avec le/la plaignant·e, les personnes concernées, ainsi que tout autre témoin pertinent. Des documents et des enregistrements peuvent également être examinés.

Le cas échéant, la CTP peut faire appel à des experts externes pour soutenir son travail, tout en s'assurant de la confidentialité de l'identité du ou 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 intimés·es, la CTP peut décider de constituer un comité de résolution de deux à trois personnes, issues soit

de la permanence, soit du conseil de direction, afin de soutenir le processus d'enquête et de résolution.

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

4.3.1 Recours à la médiation

À tout moment, lors des démarches, un processus de médiation peut être proposé par la CTP aux deux parties.

Si le processus de médiation est accepté par les deux parties, un·e médiateur·rice est nommé·e par la CTP. Cette personne ne peut siéger à la CTP 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 CTP, qui est responsable de son archivage et veille à son application.

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

4.3.4 Processus de résolution

Sur la base de son enquête, la CTP fait rapport au conseil de direction et recommande le type de sanctions ou 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 et sécuritaire aux personnes impliquées.

2. Mesures non contraignantes

Dans le cas où la plainte est jugée comme étant de gravité mineure, l'intimé·e doit prendre l'engagement, par écrit, de cesser l'acte préjudiciable. La plainte peut être résolue à l'aide de mesures non contraignantes qui auront reçu l'approbation 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 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 est due à des circonstances potentiellement criminelles, la CTP doit diriger le/la plaignant·e vers la police ou vers d'autres ressources externes compétentes.

En sus, la CTP peut recommander 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.

4.3.4.1 Résolution d'une plainte

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

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

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

4.3.4.2 Retrait d'une plainte

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

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

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

4.3.5 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;
- la CTP n'a pas agi avec impartialité;
- des erreurs de procédures ou d'application de la politique auraient porté 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 de la Commission initiale est créé et un nouveau processus de résolution est enclenché. La décision suivant le processus d'appel est définitive et sans autre appel.

5. Suivi de la politique

5.1 Rôles et responsabilités des parties prenantes

Coordination prévention et intervention contre le harcèlement : membre du personnel pour coordonner la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement, en veillant à son efficacité et à son suivi continu. Elle a pour responsabilités spécifiques de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation, et travaille avec l'ensemble des parties prenantes pour s'assurer de l'application de la politique.

Instances du parti : les instances du parti ont la responsabilité de s'assurer que leurs activités et événements respectent pleinement les principes de la politique de prévention du harcèlement. Cela inclut l'intégration de mesures préventives dans la gestion des événements et la mise en œuvre de protocoles de réaction en cas de signalement. Les instances veillent à créer un climat de confiance, dans lequel les personnes peuvent se sentir en sécurité pour signaler tout incident de harcèlement.

Commission de traitement des plaintes (CTP) : instance qui reçoit et traite les plaintes relatives au harcèlement et recommande des solutions appropriées pour garantir que les situations problématiques ne se reproduisent pas.

6. Dispositions finales

6.1 Adoption de la politique

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil de direction, soit le 2 avril 2025.

6.2 Révision de la politique

La politique fait l'objet d'une évaluation tous les quatre (4) ans. La direction générale est responsable d'en charger un·e employé·e de la permanence et, si des modifications sont jugées nécessaires, de soumettre des recommandations au conseil de direction.