

**POLITIQUE  
EN MATIÈRE DE PRÉVENTION  
DU HARCÈLEMENT  
PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL  
ET DE TRAITEMENT  
DES PLAINTES**



**Parti  
Libéral  
du  
Québec**

Pour alléger le texte, la forme masculine est utilisée.

**Mai 2021**

# TABLE DES MATIÈRES

Préambule	0
1. Champ d'application	0
2. Cadre légal et normatif	0
3. Définitions	0
4. Responsabilités et attentes	0
5. Traitement d'une plainte ou d'un signalement de harcèlement, de harcèlement sexuel ou vacs	0
5.1 Mécanisme informel de règlement (médiation).	0
5.2 Plainte	0
5.3 Fausse allégation	0
6. Mesures préventives	0
7. Confidentialité et protection des renseignements personnels	0
8. Révision de la politique	0
9. Demande de renseignements	0
10. Contact	0
11. Cheminement d'une plainte jugée recevable par la commission juridique	0

# PRÉAMBULE

---

Le Parti libéral du Québec (ci-après le « PLQ » ou « Parti ») reconnaît l'importance primordiale d'assurer des milieux de travail et d'action militante respectueux et empreints de dignité, exempts de toute forme de harcèlement et ce, en toutes circonstances.

Le PLQ reconnaît que le harcèlement sous toutes ses formes peut affecter tous les membres de la société et, en particulier, les femmes et les personnes issues de minorités, dont les minorités sexuelles ou de genre, les communautés culturelles ou les communautés autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, qui peuvent en subir des conséquences disproportionnées.

Le Parti reconnaît que le harcèlement, le harcèlement sexuel et les violences à caractère sexuel (VACS) peuvent affecter particulièrement les personnes en situation de vulnérabilité, notamment dans un contexte d'intoxication, lequel contexte ne peut en aucun cas affecter la crédibilité de la victime. Il reconnaît également l'obligation de mettre en place une culture de respect pour prévenir et combattre ce qui est communément appelé culture du viol dans la société.

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège les employés contre le harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou une condamnation pour laquelle on a obtenu un pardon ou une réhabilitation (ou « état de personne graciée » dans la Loi). Au Québec, la Loi sur les normes du travail (LNT) comporte des dispositions sur le harcèlement psychologique ou sexuel au travail qui protègent la majorité des personnes salariées au Québec.

Au PLQ, cette protection s'étend à toute personne qui milite de près ou de loin au sein du Parti, occasionnellement ou activement, dans ses instances ou dans le cadre d'activités où elle exerce son militantisme (cadre d'action militante).

Tout employé ou tout militant qui aura harcelé une personne dans le cadre de son travail au Parti ou dans le cadre d'action militante s'expose à des mesures disciplinaires ou des sanctions pouvant aller jusqu'au renvoi ou jusqu'à l'expulsion du Parti. Le Parti s'engage donc à soutenir résolument toute personne qui se prévaudrait de la présente politique afin de s'assurer qu'elle reçoive un traitement équitable.

Tout employé, tout militant ou tout mis en cause qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires selon la gravité des gestes posés, pouvant aller jusqu'au renvoi ou jusqu'à l'expulsion du Parti.

Les principes de célérité et de précaution guident la présente politique.

**En tout temps, la personne qui estime être l'objet  
d'un acte criminel doit aviser les forces policières.**

**Tout signalement ou toute plainte  
est traité avec diligence, équité, discrétion  
et de façon impartiale.**

**Les mécanismes prévus à la présente Politique  
n'empêchent pas une personne de se prévaloir des droits  
qui lui sont conférés par la loi dans les délais prévus  
à celle-ci, et ne suspendent pas les délais  
pour l'exercice de ces recours.**

# 1. CHAMP D'APPLICATION

---

La présente politique s'applique à tous les employés et à tous les membres du PLQ. Elle s'applique aux employés actuels du PLQ, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, occasionnels, contractuels, permanents ou temporaires. Elle s'applique aussi aux candidats à un emploi.

La présente politique ne doit pas être interprétée comme restreignant, remplaçant ou dédoublant les autres obligations imposées aux détenteurs de fonctions au sein du PLQ, et dans l'éventualité où son contenu entrerait en conflit avec celui de la *Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail* adoptée par l'Assemblée nationale, cette dernière prime pour les députés et les employés qui y sont assujettis.

La présente politique vise tous les comportements ayant un lien quelconque avec le travail et le militantisme, y compris et sans se limiter aux réunions tenues à l'extérieur des bureaux du Parti, aux formations, aux déplacements professionnels, ainsi qu'à tous les événements à l'intérieur du PLQ. De même, elle comprend, sans s'y restreindre, toutes communications et tous événements par tout moyen technologique ou autre (médias sociaux, courriels, textos, affichages, etc.).

## 2. CADRE LÉGAL ET NORMATIF

---

La présente politique s'inscrit notamment dans un contexte régi par :

- la Charte des droits et libertés de la personne;
- le Code criminel;
- la Loi sur les normes du travail<sup>1</sup>;
- la Loi sur la santé et la sécurité au travail;
- le Code civil du Québec;
- le Code du travail;
- la Loi sur l'Assemblée nationale.

À des fins de précision, la présente politique ne modifie pas les documents mentionnés ci-haut. Tout processus administratif, disciplinaire, criminel ou autre, susceptible d'être entrepris en raison d'une VACS est mené conformément au cadre normatif applicable.

---

<sup>1</sup> La Loi sur les normes du travail (LNT) impose à tout employeur l'obligation de prendre des moyens raisonnables pour faire cesser une conduite de harcèlement qui est portée à sa connaissance. Le Parti libéral du Québec a une obligation de moyens et non de résultats. Cela signifie que le PLQ ne peut garantir qu'il n'y aura jamais de harcèlement psychologique ou sexuel, mais la présente politique vise à s'assurer de mettre en place des moyens raisonnables visant à prévenir le harcèlement et à faire cesser le harcèlement lorsqu'une situation est portée à sa connaissance. Le PLQ souhaite étendre cette obligation au membre et au militant dans le cadre de son action politique avec le Parti.

### 3. DÉFINITIONS

---

a) Par **harcèlement**, on entend :

- offenser ou humilier quelqu'un physiquement ou verbalement par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraînent pour cette dernière un milieu de travail ou un cadre de militantisme néfaste;
- menacer ou intimider quelqu'un;
- faire des remarques déplacées ou des mauvaises blagues sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience d'une personne ou sur le fait qu'elle ait obtenu un pardon ou une réhabilitation à la suite d'une condamnation (« état de personne graciée »).

b) Par **harcèlement sexuel**, on entend :

- avoir un comportement offensant ou humiliant en fonction du sexe d'une personne;
- avoir un comportement de nature sexuelle qui génère un milieu de travail ou d'action militante intimidant, importun, hostile ou offensant;
- avoir un comportement de nature sexuelle qui donne à la victime des raisons de croire que son emploi ou sa fonction ou la possibilité d'obtenir un poste, une fonction ou d'être candidat à une élection dépend de conditions à caractère sexuel.



c) Par **violence à caractère sexuel** (VACS), on entend :

- toute forme de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle ou le harcèlement sexuel. La notion de VACS englobe toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contact physique, comme par exemple les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exploitation sexualisée, la production ou l'utilisation d'images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le cyberharcèlement, l'exploitation sexuelle ou la manifestation abusive d'intérêt non désirée. Les VACS peuvent se manifester, notamment, en personne, au téléphone, verbalement ou par écrit, et par des moyens technologiques, sur Internet, les réseaux sociaux et les diverses plateformes de rencontres virtuelles.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement, psychologique ou sexuel, si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne qui en est victime.

d) Par **consentement**, on entend :

- l'acceptation libre, éclairée, volontaire et continue de prendre part à une activité de nature sexuelle.
- Le consentement ne peut être présumé.
- L'absence de refus n'est pas un consentement.
- Le consentement peut être révoqué à tout moment.
- Il n'y a pas de consentement dans chacune des situations suivantes :
  - Une personne est incapable de consentir, notamment en raison de consommation d'alcool ou de drogue ou d'inconscience;
  - Le consentement est exprimé par une personne autre que celle qui allègue avoir subi de la violence à caractère sexuelle;
  - L'activité de nature sexuelle résulte d'un abus d'une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité;
  - Le consentement est obtenu au moyen de manipulation affective, de chantage, d'usage de la peur, de violence ou de leurre.

- e) Par **plaignant**, on entend :
- dans le cadre de l'emploi ou dans le cadre d'une activité ou d'un événement militant, un employé ou un membre du PLQ ou encore un tiers qui a fait un signalement ou déposé une plainte.
- Il est entendu que la présente politique n'a pas pour objet d'obliger un employé ou un membre du PLQ ou encore un tiers à faire un signalement ou déposer une plainte.
- f) Par **mis en cause**, on entend :
- la personne visée par des allégations de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence à caractère sexuel.
- g) Par **signalement**, on entend :
- l'action de porter un incident à la connaissance de la direction générale, de la Commission juridique ou d'une personne en autorité au sein du Parti, par tout moyen. Dans le cas où l'incident concerne la direction générale, le signalement doit être fait directement à la présidence ou à la Commission juridique.
- h) Par **plainte**, on entend :
- le dépôt d'une plainte écrite concernant du harcèlement, du harcèlement sexuel ou de la violence à caractère sexuel par un plaignant à la Commission juridique, qui vérifie la recevabilité de la plainte avant de la référer au Comité d'éthique pour traitement.
- i) Par **tiers**, on entend :
- toute personne externe au PLQ, mais qui est en relation avec celui-ci.
- j) Par **droit de gérance**, on entend :
- Le droit pour l'employeur de diriger ses employés et son organisation pour assurer la bonne marche du Parti. Par exemple, suivi du rendement au travail, de l'absentéisme, de l'attribution des tâches ou de l'application d'un processus disciplinaire ou administratif. On ne doit pas confondre le harcèlement psychologique avec l'exercice de l'autorité de l'employeur dans la mesure où l'employeur n'exerce pas celle-ci de manière discriminatoire ou abusive.

## 4. RESPONSABILITÉS ET ATTENTES

---

### **Le Parti libéral du Québec :**

- s'engage à fournir à tous ses employés un milieu de travail sans harcèlement et à préconiser activement un cadre d'action militante exempt de toute forme de harcèlement.

### **La Commission juridique du Parti libéral du Québec :**

- reçoit toute plainte ou tout signalement et vérifie sans tarder la recevabilité de cette plainte ou de ce signalement;
- avise par écrit la personne plaignante que sa plainte, le cas échéant, a été jugée recevable ou non;
- établit le principe de précaution, c'est-à-dire qu'elle fait les recommandations nécessaires à l'instance pertinente pour procéder à l'éloignement des personnes concernées;
- réfère au Comité d'éthique pour faire enquête en cas de plainte jugée recevable;
- reçoit toute plainte visant la direction générale du PLQ, auquel cas les articles de la présente politique s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires;
- veille à ce que les cas de harcèlement soient traités avec tact et de manière confidentielle.

### **Le Comité d'éthique :**

- prend les précautions nécessaires pour éviter que les personnes concernées par la plainte aient à se rencontrer, lorsque justifié et applicable (« principe de précaution »);
- avise par écrit les parties qu'une plainte a été jugée recevable par la Commission juridique, que cette plainte a été référée au Comité d'éthique et qu'une enquête aura lieu;
- se charge de l'enquête en cas de plainte et produit un rapport accueillant ou rejetant la plainte;
- émet les sanctions le cas échéant;
- veille à ce que les éléments de la preuve restent confidentiels;
- veille à ce que les cas de harcèlement soient traités avec tact et de manière confidentielle;
- fait annuellement un rapport de ses activités au Conseil exécutif.

### **Le Comité de gouvernance et de ressources humaines :**

- révisé au besoin la présente politique;
- s'assure annuellement que la Politique reste d'actualité;
- soumet un rapport annuel au Conseil exécutif sur les actions préventives mises en place afin de lutter contre le harcèlement et les VACS.

### **La direction générale :**

- est responsable de l'application de la présente Politique pour les employés;
- traite avec diligence tout signalement ou toute plainte en prenant les moyens raisonnables pour maintenir un climat de travail sain;
- facilite le règlement de tout conflit et collabore avec les différents intervenants;
- s'occupe des cas de harcèlement chez les employés dès qu'elle en a connaissance, qu'une plainte soit déposée ou non;
- réfère au Comité d'éthique en cas de plainte;
- veille à ce que les cas de harcèlement soient traités avec tact et de manière confidentielle.

### **L'employé/le militant :**

- prend connaissance de la présente Politique et s'engage à la respecter;
- respecte ses collègues de travail et les militants avec lesquels il est en interaction dans le cadre de son travail ou dans le cadre d'action militante au PLQ;
- collabore aux mécanismes de règlement et à l'enquête lorsque requis.

### **Il peut s'attendre :**

- à être respecté au travail ou dans son cadre d'action militante;
- à ce que les cas de harcèlement signalés soient traités avec célérité, de manière confidentielle et efficace;
- à ne pas subir de représailles pour avoir signalé un cas de harcèlement ou collaboré à une enquête sur un cas de harcèlement allégué.

### **Le plaignant**

- signale toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail ou dans le cadre d'action militante;
- signale la situation à la direction générale dans le cas d'un employé du Parti ou à la Commission juridique si le harcèlement, l'incivilité ou la violence au travail se poursuit;
- collabore à toute enquête ou aux mécanismes de règlement.

### **Il peut s'attendre :**

- Dans le cas d'une plainte, à ce que l'enquête se fasse avec célérité et confidentiellement.

### **Le mis en cause**

- collabore aux mécanismes de règlement et à l'enquête;
- préserve la confidentialité de la plainte et du processus s'y rapportant;
- s'engage à éviter tout contact avec le plaignant dès que celui-ci refuse la médiation et s'engage à porter une plainte.

## 5. TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ OU D'UN SIGNALEMENT DE HARCELEMENT, DE HARCELEMENT SEXUEL OU VACS

---

- À la suite d'un signalement ou d'une plainte touchant un membre du Parti, la Commission juridique, lorsque justifié et applicable, établit le principe de précaution, c'est-à-dire qu'elle fait les recommandations nécessaires à l'instance pertinente pour procéder à l'éloignement des personnes concernées;
- La procédure de traitement des plaintes est mise en application dès la réception d'un signalement ou d'une plainte par la direction générale en ce qui a trait aux employés ou par la Commission juridique pour ce qui est d'un militant ou d'un tiers impliquant un membre du PLQ dans un cadre d'action militante.
- La direction générale (dans le cadre du travail) ou la Commission juridique doit prendre les actions nécessaires pour traiter la situation dans un délai qui ne peut excéder 14 jours de la connaissance par celle-ci du signalement ou de la plainte.
- La Commission juridique informe la personne des options disponibles à son égard face à la situation, incluant la possibilité de porter plainte à la police. Elle explique le processus de traitement du signalement d'une plainte. Elle suggère, dans les cas qui s'y prêtent, le recours à des moyens informels de traitement de la situation conflictuelle.
- Dans le cas du dépôt d'une plainte, le président de la Commission juridique en fonction de l'évaluation de la recevabilité de la plainte qu'il fera de la situation:
  - réfère la plainte au Comité d'éthique qui se chargera de l'enquête;
  - informe par écrit le plaignant que sa plainte ne sera pas traitée s'il s'avère que celle-ci est manifestement frivole ou vexatoire.
- Les plaignants peuvent être accompagnés d'une personne de leur choix durant toutes les étapes du traitement du signalement, de la plainte ou de l'enquête.

- Un signalement ou une plainte peut être faite en tout temps et aucun délai de prescription n'est applicable. Toutefois, le passage du temps pourrait nuire aux moyens dont dispose le PLQ pour traiter adéquatement la situation. Il est expressément entendu que les mécanismes prévus à la présente Politique ne suspendent pas les délais prévus par la loi quant aux recours y étant prévus.
- Si l'une ou l'autre des parties en cause estime que la plainte n'est pas traitée de manière conforme à la présente Politique, elle devrait communiquer avec le Conseil exécutif du Parti.

## **5.1 MÉCANISME INFORMEL DE RÈGLEMENT (MÉDIATION)**

Si la situation le permet, le président de la Commission juridique offre au plaignant la possibilité de faire une démarche informelle, ou médiation. Dans le cadre d'une telle démarche, le président de la Commission juridique se doit :

- d'obtenir la version des faits de chacune des parties;
- de susciter la discussion et suggérer des pistes de solution pour régler le conflit;
- d'identifier avec les parties les solutions retenues afin de résoudre le conflit.

Si la médiation échoue, le président de la Commission juridique (ou la direction générale dans le cas d'un employé) informe le plaignant de la possibilité de porter plainte.

## 5.2 PLAINTE

Une plainte est déposée à la Commission juridique du Parti. Elle doit être faite par écrit et signée par son auteur. Si la plainte vise le président de la Commission juridique, elle doit être transmise à la présidence du Parti. La plainte doit comporter un récit détaillé de la nature et des circonstances de l'incident allégué afin de permettre une évaluation préliminaire des allégations. Le président de la Commission juridique peut, au besoin, demander des précisions au plaignant.

Toute plainte est traitée de façon confidentielle. L'enquête menée par le Comité d'éthique sur les allégations du plaignant doit chercher à établir un portrait factuel le plus exact possible de la situation. À cette fin, le Comité d'éthique doit :

- rencontrer le plaignant pour entendre sa version des faits;
- s'enquérir auprès des parties de leur versions respectives des événements;
- s'enquérir auprès de tout témoin des faits pertinents à l'enquête;
- recueillir tout autre document ou preuve pertinente;
- analyser la preuve;
- rédiger un rapport d'enquête;
- déterminer la sanction à appliquer s'il y a lieu;
- aviser le mis en cause qu'une sanction sera imposée, s'il y a lieu, et lui donner l'occasion de se faire entendre;
- aviser le plaignant soit que sa plainte est accueillie et que le mis en cause a été avisé; soit que sa plainte est rejetée;
- aviser la direction générale de la sanction imposée pour mise en œuvre;
- transmettre sous pli confidentiel le rapport pour archivage au Parti.

La participation de tout membre, à quelque titre que ce soit, à un processus d'enquête tenu conformément à la présente Politique doit demeurer strictement confidentielle. Toute contravention à cette exigence fondamentale constitue une contravention à la présente Politique et pourra faire l'objet d'une plainte et de sanctions en conséquence.



La plainte et le rapport d'enquête doivent être faits par écrit et des notes doivent être prises sur les informations obtenues verbalement pendant les interrogatoires, que la plainte soit jugée recevable ou non. À l'issue de son enquête, le Comité d'éthique doit remettre son rapport au président de la Commission juridique, scellé et confidentiel, et aviser par lettre les parties du résultat de l'enquête qui les concerne. Le président de la Commission juridique remet le rapport à la direction générale pour classement dans un endroit sécurisé.

### **5.3 FAUSSE ALLÉGATION**

Le PLQ prendra les mesures nécessaires, incluant toute procédure disciplinaire adéquate en vertu des règles applicables, contre toute personne ayant effectué un signalement, ayant tenté de rapporter un signalement, ayant déposé une plainte ou ayant tenté de déposer une plainte de façon malveillante ou frivole, basé sur de fausses allégations, dans l'intention de nuire à la personne mise en cause.

## 6. MESURES PRÉVENTIVES

---

La direction générale doit mettre en place des mesures préventives afin de lutter contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel en s'assurant, notamment, que tous les employés et toutes les instances du Parti prennent connaissance de la présente Politique et la rendre facilement accessible à tous. La présente politique doit être visible et facilement accessible aux militants sur les diverses plateformes utilisées par le PLQ dans le cadre de ses actions militantes, lors des inscriptions aux activités et événements du Parti. Des rappels doivent être faits de manière périodique au courant de l'année sur l'importance de maintenir un climat de travail et un cadre d'action militante exempts de toute forme de harcèlement et sur le fait que les comportements abusifs ne sont nullement tolérés.

## 7. CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

---

Toutes les parties à une plainte pour harcèlement, harcèlement sexuel ou VACS sont tenues de respecter la confidentialité de l'information relative aux autres parties en cause et de ne parler de la plainte qu'aux personnes qui ont besoin d'être mises au courant.

Le PLQ et toutes les personnes appelées à participer au processus de règlement de la plainte pour harcèlement s'engagent à respecter les exigences applicables de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* dans le but de protéger les renseignements personnels.

## 8. RÉVISION DE LA POLITIQUE

---

Le Comité de gouvernance et de ressources humaines du Parti libéral du Québec passera en revue la présente Politique chaque année afin de s'assurer qu'elle est toujours d'actualité et pourra consulter le Comité d'éthique au besoin.

## 9. DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS

---

Toute demande de renseignements sur la présente Politique et les procédures peut être adressée à la direction générale du PLQ.

## 10. CONTACT

---

Toute personne désireuse de faire un signalement ou de déposer une plainte peut le faire via cette adresse courriel ou ce numéro de téléphone :

**[ethique@plq.org](mailto:ethique@plq.org)**

**(514) 216-3462 / 1 866 477-8391**

# CHEMINEMENT D'UNE PLAINTE JUGÉE RECEVABLE PAR LA COMMISSION JURIDIQUE

---

RÉCEPTION DE LA PLAINTE

COMMISSION JURIDIQUE

ENQUÊTE ET RAPPORT

SANCTION LE CAS ÉCHÉANT

ENVOI DU RAPPORT SCÉLÉ À LA  
COMMISSION JURIDIQUE  
POUR ARCHIVAGE



## PARTI LIBÉRAL DU QUÉBEC

254, rue Queen, Montréal, Québec H3C 2N8  
514 288-4364 • 1 800 361-1047

1150, boul. Wilfrid-Hamel, Québec, Québec G1M 2S4  
418 688-8910 • 1 800 463-4575

.....

@LIBERALQUEBEC

@LIBERALQUEBEC #PLQ #RDVLIBÉRAL

PARTILIBERALDUQUEBEC

.....

*Toute personne désirant obtenir de l'information  
sur le présent Code ou déposer une plainte peut le faire  
en toute confidentialité aux coordonnées suivantes :*

**514 216-3462 • 1 866 477-8391**  
**[ethique@plq.org](mailto:ethique@plq.org)**



Parti  
Libéral  
du  
Québec

[PLQ.ORG](http://PLQ.ORG)