

# **Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail.**

**Rédaction par le comité des conditions et relation de travail de  
Béati** (*Nadia Duguay, Carolle Mathieu, Jean Panet-Raymond et  
Rachel Laberge Mallette*), octobre 2022.



*Adoption de la politique en CAE, 29 novembre 2022.*

Les termes de ce document sont régis par la licence  
Creative Commons Attribution – NonCommercial – ShareAlike (CC BY-NC-SA).



## Table des matières

Préambule .....	4
Principes .....	4
1) Objectifs.....	5
2) Énoncé de politique .....	5
3) Attente envers le personnel .....	5
4) Portée .....	5
5) Rôles et responsabilités .....	6
5.1. Le conseil d’administration (CA) doit : .....	6
5.2. La Fondation Béati, dont son CA et son équipe,.....	6
5.3. Toute personne impliquée à la Fondation doit : .....	6
6) Définition.....	7
6.1. Harcèlement (psychologique ou sexuel) * .....	7
6.2. La violence*.....	7
6.3. La ou les personnes plaignantes .....	8
6.4. La ou les personnes mises en cause.....	8
7) Confidentialité .....	8
8) Traitement des plaintes et signalements .....	8
9) Principes d’intervention .....	9
Références.....	11
Annexe 1 – Définitions et exemples approfondis de harcèlement et de violence. ....	12
Ce qui n’est pas du harcèlement .....	13
Annexe II – Liste de ressources.....	15
Annexe III – formulaire de plainte .....	16
3. Les évènements .....	16
3.3 Quelles sont les conséquences de ces évènements sur vous, votre travail et/ou vos proches?.....	17
4. La connaissance des évènements 4.1 Y a-t-il des témoins? Si oui, donnez les informations suivantes au meilleur de votre connaissance : ...	17
4.2 Avez-vous informé une autre personne impliquée à Béati de cette situation? .....	18
5. Vos attentes et commentaires .....	18

5.1 Avez-vous des attentes particulières après le dépôt de cette plainte?  
..... 18

5.2. Ajoutez tout autre commentaire que vous jugez utile. .... 19

## Préambule

La Fondation Béati (ci-après nommée la Fondation ou Béati) affirme que la promotion du bien-être, de la dignité et le respect entre les personnes font partie de ses valeurs fondamentales et s'engage à maintenir un milieu de travail sain et harmonieux en cohérence avec sa mission et ses valeurs. La Fondation Béati s'engage ainsi à promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence sous toutes ses formes.

La Fondation Béati affirme également que ces priorités doivent se retrouver dans les compétences et les attitudes des personnes à son emploi, de celles et ceux qui la représentent et s'y impliquent.

## Principes

La notion de harcèlement est encadrée, directement ou indirectement, notamment par la **Charte des droits et libertés de la personne**, par **la Loi sur les normes du travail**, par **le Code civil du Québec** et par la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**.

La présente Politique de prévention du harcèlement (psychologique ou sexuel) et de la violence au travail (ci-après nommée la Politique) est ainsi fondée sur les principes suivants, mais non exclusivement:

- le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes,
- le respect de leur dignité et de leur vie privée,
- le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, qui respectent leur santé et leur sécurité ainsi que le droit d'être traité en toute égalité.

---

*La Charte des droits et libertés de la personne interdit également tout harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à son article 10 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 ce handicap.*

---

## 1) Objectifs

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de **la Fondation Béati** à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à la direction ou à la personne représentante.

## 2) Énoncé de politique

La Fondation Béati ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement (psychologique ou sexuel) et de violence au sein de son organisme, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- Entre des collègues ou membres de comités;
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- De la part ou à l'endroit de toute personne qui lui est associée : membre, partenaire, visiteur, administrateur.rice ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou expulsion d'un comité ou encore à différentes mesures d'accompagnement, de soutien ou de formation.

## 3) Attente envers le personnel

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et de signaler, dès que possible, toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées.

## 4) Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble des travailleur.euse.s, membres ou personnes impliquées à la Fondation et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Le milieu de vie et de travail, incluant les espaces numériques de télétravail le cas échéant;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : dans les aires communes des locaux de la fondation ou encore; lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées ou conviées par l'employeur);

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail.

## **5) Rôles et responsabilités**

### **5.1. Le conseil d'administration (CA) doit :**

Assumer la responsabilité de la Politique et voir à son application.

### **5.2. La Fondation Béati, dont son CA et son équipe,**

S'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de vie et de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, via les guides d'accueil fournis à tous.les employé.e.s et membre de comité, l'affichage via ses plateformes numériques internes et accessibles à l'ensemble du personnel ainsi que des copies remises au personnel;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - a) Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence,
  - b) Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
  - c) Faisant la promotion du respect entre les individus,
  - d) En offrant le soutien adéquat aux personnes concernées par une situation de harcèlement,
  - e) En ajustant rapidement les situations portées à son attention.

### **5.3. Toute personne impliquée à la Fondation doit :**

Respecter, par ses gestes, attitudes, comportements, décisions et paroles, les droits et libertés de tous.les travailleur.euse.s, membre ou personne impliquée à la Fondation et à tous les niveaux hiérarchiques, sans distinction, exclusion ou préférence, pouvant constituer une violation de la Charte des droits et libertés de la personne et la Loi sur les normes du travail du Québec;

Contribuer à rendre le milieu de vie et de travail exempt de harcèlement et de violence;

Favoriser une communication interpersonnelle respectueuse;

S'assurer d'agir rapidement et de façon appropriée et pour ne pas laisser la situation se détériorer.

## 6) Définition

### 6.1. Harcèlement (psychologique ou sexuel) \*

La **Loi sur les normes du travail** définit le harcèlement comme suit :

*« 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.

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la **Charte des droits et libertés de la personne**.

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

Une situation de harcèlement psychologique ou sexuel est constituée en fonction des cinq critères suivants :

- Conduite vexatoire ;
- Comportements, paroles, actes ou gestes répétés ;
- Hostiles ou non désirés ;
- Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique ;
- Milieu de travail néfaste.

### 6.2. La violence\*

Sont considérés comme de la violence, un ou des actes posés ou des paroles proférées par une personne ou un groupe et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité ou à la sécurité physique, psychologique ou sexuelle d'une personne ou d'un groupe de personnes.

---

*\*Voir des exemples et des compléments aux définitions à l'annexe correspondante.*

---

### **6.3. La ou les personnes plaignantes**

Personne vivant du harcèlement ou de la violence et qui, agissant de bonne foi et conformément à la procédure interne de traitement des plaintes prévues à la présente Politique, entreprend des démarches ou porte plainte selon les motifs prévus.

### **6.4. La ou les personnes mises en cause**

Une ou des personnes présumée(s) faire du harcèlement qui est (sont) désignée(s) par la personne plaignante comme étant la/l'/les auteur.e.s des comportements ayant mené à la plainte.

## **7) Confidentialité**

Tous les renseignements relatifs à une plainte, ainsi que l'identité des personnes impliquées, sont de nature confidentielle, autant que faire se peut, à toutes les étapes du processus, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte.

## **8) Traitement des plaintes et signalements**

### **Avant la plainte formelle :**

Lorsque cela est possible, la personne plaignante devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. 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.

### **Comité pivot :**

Ce dernier est composé d'un.e (1) membre du conseil d'administration, d'un.e employé.e de la fondation ainsi que d'une personne externe<sup>1</sup>. Lors de la nomination des membres de ce comité pivot, la Fondation s'engage à veiller à une composition paritaire ainsi que tenant compte des politiques EDI<sup>2</sup> (équité, diversité et inclusion). Le comité pivot veillera donc à la présence et participation de membres PANDC (personne autochtone, noire ou de couleur). Les membres de ce comité pivot s'engageront pour un mandat de deux (2) ans et la nomination des membres se fera lors du premier conseil d'administration de l'année, en janvier.

La fondation veillera à ce que le comité ait les compétences suivantes, mais non exclusivement :

Connaissance des approches anti-oppressives et compétences en analyse intersectionnelle différenciée selon les sexes (ADS+).

---

<sup>1</sup> Personne externe : désignée par les autres membres du comité pivot et/ou par la personne plaignante, au besoin.

<sup>2</sup> Politique EDI non existante lors de la rédaction de cette politique – septembre 2022

Finalement, c'est le comité pivot qui a la responsabilité de veiller à l'application des mesures disciplinaires déterminées. En effet, le comité veillera à transmettre un document des actions à réaliser à la ou les personnes désignées.

Le comité pivot sera également responsable de transmettre un compte rendu des plaintes qu'il traitera au conseil d'administration de la Fondation.

### **Plainte formelle :**

Si une intervention comme citée ci-dessus n'est pas souhaitée – ou impossible – ou si le harcèlement ou la violence se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées (comité pivot).

La personne plaignante peut déposer sa plainte à une (1) personne pivot (membre du comité pivot) et/ou à l'ensemble du comité. Si elle choisit de déposer la plainte à une (1) personne pivot, la personne plaignante et cette personne détermineront les prochaines étapes ensemble.

Dans l'éventualité que la plainte nécessite l'intervention du comité, la personne plaignante peut indiquer si elle souhaite l'implication de tous les membres du comité pivot ou si elle préfère déterminer deux (2) membres (minimum requis). Ces deux (2) membres peuvent inclure la participation d'une personne externe à l'organisation, selon la nature de la plainte et/ou les besoins identifiés. Dans l'éventualité qu'une des personnes du comité est visée par la plainte et/ou est la personne plaignante, un.e nouvel.e membre sera désigné.e par le comité pivot avec l'accord de la personne qui porte plainte.

Une plainte formelle doit être formulée par écrit, un formulaire est prévu à cet effet (voir annexe correspondante). Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible afin qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes du comité pivot. Dans le cas où le harcèlement et/ou la violence sont causés par des personnes du comité pivot une ressource externe spécialisée peut remplir ce mandat.

## **9) Principes d'intervention**

La Fondation Béati s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais (la prise de connaissance et l'accusé de réception se feront dans un délai maximum de 48h);

- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ;
- Traiter toute plainte ou situation en s'inspirant des valeurs d'égalité, de respect, de non-discrimination et de solidarité qui caractérisent le secteur philanthropique dans lequel la Fondation s'inscrit ;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation, offrir un soutien psychologique à la personne victime ;
- Offrir de la formation et/ou un soutien à la personne responsable du harcèlement;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite ;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris, notamment, les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement ou de la violence au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Une personne plaignante non syndiquée peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne ou par téléphone au 1-844-838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST. Toutefois, la CNESST vérifiera si des démarches ont été entreprises au sein de l'organisation, dans un premier temps.

## Références

CSMO-ÉSAC. « CSMO-ÉSAC ».

<https://www.csmoesac.qc.ca/formations-en-ligne/boite-a-outils-en-grh>.

Irosoft, architecture de gestion de l'information législative légale information management system. « - Code civil du Québec ».

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/ccq-1991>.

Les Publications du Québec. « - Loi sur la santé et la sécurité du travail ».

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>.

Les Publications du Québec. « - Loi sur les normes du travail ».

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1>.

Les Publications du Québec. « Charte des droits et libertés de la personne », mise à jour 2022. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>.

Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail « Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes ».

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/modele-politique-en-matiere-harcelement>.

---

*La Fondation souhaite également remercier le Centre des femmes du Haut-Richelieu, l'Écho des femmes de la Petite-Patrie, le Front commun pour la transition énergétique, les Archipels, la Fondation J.A. Bombardier et Exeko pour le partage et l'accès à des documents ayant permis la rédaction de cette politique.*

---

## Annexe 1 – Définitions et exemples approfondis de harcèlement et de violence.

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 loi.

Le **harcèlement psychologique** peut se manifester de diverses façons, par exemple :

- Empêcher une personne de s'exprimer - l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres ;
- Isoler une personne - ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole;
- Déconsidérer une personne - répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement ;
- Discréditer une personne - ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à effectuer des tâches dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, lui imputer des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- Menacer, agresser une personne - hurler, la bousculer, endommager ses biens;
- Déstabiliser la personne - se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

La notion de **harcèlement sexuel** comprend notamment, sans y être pour autant limitée, les comportements suivants :

- Des attentions à connotation sexuelle non désirées, de nature répétée ou abusive, faites par une personne sachant (ou qui aurait raisonnablement du savoir) qu'elles étaient non désirées;
- La promesse, expresse ou implicite, d'un avantage professionnel ;
- La menace, expresse ou implicite, d'une sanction professionnelle (que ce soit sous la forme d'un geste positif ou d'une perte d'opportunités) si l'on rejette une proposition à connotation sexuelle;
- Des gestes ou des remarques à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçus comme créant un environnement de travail émotionnellement ou psychologiquement néfaste.

La Charte des droits et libertés de la personne interdit également tout harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à son article 10 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 ce handicap.

Le **harcèlement discriminatoire** peut se manifester de diverses façons, par exemple:

- Faire des remarques désobligeantes, blagues, insinuations ou commentaires offensants liés à l'un des motifs prohibés : blagues sur l'orientation sexuelle, commentaires dégradants sur un handicap, remarques désobligeantes sur l'âge.
- Afficher ou faire circuler des images, des dessins ou des textes désobligeants ou offensants liés à l'un des motifs prohibés : envoi d'un courriel avec une blague inappropriée sur la religion d'un collègue, texte ridiculisant les femmes.
- Rejeter sans justification une personne à cause d'un motif prohibé : refuser de parler à une personne à cause de sa race, exclusion de discussions, réunions ou événements sociaux une personne à cause de sa couleur de peau.

**La violence au travail** réfère à toute action ou à tout autre comportement faisant en sorte qu'une personne est abusée, menacée, intimidée, harcelée ou attaquée dans son travail.

La violence au travail comprend, sans y être pour autant limitée, les comportements suivants:

- Gestes du poing, destruction matérielle, objets lancés;
- Toute expression d'une intention d'infliger du mal;
- Tout comportement qui abaisse une personne, l'humilie, la gêne, l'inquiète, l'ennuie ou l'injurie, que cela soit par des mots, des gestes, de l'intimidation, de la contrainte ou d'autres activités inappropriées;
- Jurons, insultes ou langage condescendant;
- Coups portés, poussées, bousculades.

### **Ce qui n'est pas du harcèlement**

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec d'autres types de problématiques susceptibles d'être liées au travail, par exemple, l'exercice légitime d'un droit de gérance ou un conflit de personnalités entre deux individus.

Voici des exemples de comportements qui ne constituent généralement pas du harcèlement :

- Des conflits de personnalités ou des désaccords ;
- Le stress lié au travail ;
- Un incident unique ou isolé, par exemple, une maladresse, une erreur, une remarque inappropriée ou un comportement brusque;
- La gestion de la charge de travail et la répartition des tâches;
- Les conditions de travail difficiles et les contraintes professionnelles;

- L'exercice normal du droit de gérance, y compris notamment, sans s'y limiter : l'application des règles et procédures, le contrôle de l'assiduité et de l'absentéisme, la gestion et l'évaluation du rendement au travail et l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

## Annexe II – Liste de ressources

- Au bas de l'échelle – Organisme offrant un service d'information téléphonique ainsi que des rencontres d'information [aubasdelechelle.ca](http://aubasdelechelle.ca)
- Carrefour d'aide aux non-syndiqué.e.s (CANOS, Trois-Rivières) [canosmauricie.org](http://canosmauricie.org)
- Centre des travailleurs et des travailleuses immigrants – Information, consultation juridique et accompagnement [iwc-cti.org](http://iwc-cti.org)
- Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail (GAIHST) – Organisme d'aide aux victimes d'harcèlement en offrant des informations et du soutien téléphonique [gaihst.qc.ca](http://gaihst.qc.ca)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) – Division normes du travail [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)
- Tribunal administratif du travail (TAT) [tat.gouv.qc.ca/](http://tat.gouv.qc.ca/)
- Centre d'aide aux victimes d'acte criminel (CAVAC) [cavac.qc.ca](http://cavac.qc.ca)
- La ligne d'aide pour les victimes d'agression sexuelle  
1-800-933-9007
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) – Provincial [cdpdj.qc.ca](http://cdpdj.qc.ca)
- Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) – Fédéral [chrc-ccdp.ca](http://chrc-ccdp.ca)
- Action travail des femmes – Organisme qui défend les droits des femmes en emploi, notamment en matière de discrimination [atf.typepad.fr](http://atf.typepad.fr)

## Annexe III – formulaire de plainte

### 1. Identification de la ou des personnes plaignantes

Nom :

Prénom :

Fonction :   
(travailleur.euse, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à la Fondation)

Téléphone :

### 2. Identification de la personne\* contre qui vous portez plainte

*\*Si plus d'une personne, veuillez utiliser un formulaire par personne. s*

Nom :

Prénom :

Fonction :   
(travailleur.euse, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à la Fondation)

### 3. Les évènements

Dans la rédaction de la description de la situation que vous dénoncez, nous vous recommandons de relater uniquement les faits et les évènements spécifiques à la plainte. À tout moment, vous pouvez ajouter des pages afin de compléter votre description.

**3.1 Que s'est-il passé et comment?** *Comportement, gestes, depuis quand, combien de fois, où cela s'est-il produit, en quoi les comportements, commentaires ou gestes étaient-ils hostiles ou non désirés, date, lieu, heure, témoins, etc.*

3.2 Avez-vous été en mesure d'exprimer votre désapprobation à la personne visée par la présente plainte? Si oui, dans quelles circonstances et quels ont été les effets?

3.3 Quelles sont les conséquences de ces évènements sur vous, votre travail et/ou vos proches?

#### 4. La connaissance des évènements

##### 4.1 Y a-t-il des témoins?

Si oui, donnez les informations suivantes au meilleur de votre connaissance :

Nom :

Prénom :

Fonction :

*(travailleur.euse, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à la Fondation)*

Coordonnées:

Nom :

Prénom :

Fonction :

*(travailleur.euse, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à la Fondation)*

Coordonnées :

#### 4.2 Avez-vous informé une autre personne impliquée à Béati de cette situation?

Si oui, et si vous le désirez, merci de partager les informations suivantes :

Nom :

Prénom :

Fonction :

*(Travailleur.euse, membre du c.a., membre d'un comité, ou personne s'impliquant à la Fondation)*

Nous donnez-vous l'autorisation de contacter cette personne au sujet de cette plainte ?  Oui  Non

Coordonnées :

### 5. Vos attentes et commentaires

#### 5.1 Avez-vous des attentes particulières après le dépôt de cette plainte?

5.2. Ajoutez tout autre commentaire que vous jugez utile.

**N.B. Votre dossier sera traité de façon confidentielle et le plus rapidement possible.**



Ce document est mis à disposition sous la licence Creative Commons **CC BY-NC-SA (Paternalité (Parentalité)\*- Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions)** | Cette licence offre les mêmes avantages que la précédente, mais elle exige également que toute œuvre dérivée soit distribuée sous la même licence CC BY-NC-SA, ce qui garantit que les travaux dérivés restent également non commerciaux.

**(Parentalité)\* = note de communication inclusive**

Pour plus d'informations sur cette licence, [cliquez ici](#).