

Politique concernant le harcèlement, l’intimidation et la maltraitance

Coopérative d’habitation \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Adoptée le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Modifiée le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Modèle 2021

Table des matières

[Introduction 3](#_Toc76990087)

[1. Définitions 4](#_Toc76990088)

[2. Objectifs poursuivis 5](#_Toc76990089)

[2. Application 5](#_Toc76990090)

[3. Engagement de la Coopérative 5](#_Toc76990091)

[4. Attentes à l’égard des membres, administrateurs, dirigeants et employés de la Coopérative 6](#_Toc76990092)

[5. Dépôt et traitement des plaintes 6](#_Toc76990093)

[5.1 Responsable des plaintes 6](#_Toc76990094)

[5.2 Avant de déposer une plainte 6](#_Toc76990095)

[5.2 Dépôt de la plainte 6](#_Toc76990096)

[5.3. Traitement de la plainte 7](#_Toc76990097)

[6. Décision du conseil d’administration 7](#_Toc76990098)

[7. Confidentialité 8](#_Toc76990099)

# Introduction

En tant que locateur de logement, votre coopérative a l’obligation de fournir à ses locataires la jouissance paisible de leur logement. Elle doit fournir à toutes personne qui y réside un milieu de vie sécuritaire, exempt de toute forme de violence physique, psychologique ou sexuelle. La bienveillance et la bientraitance doivent de plus être intégrées à la culture de toute coopérative d’habitation.

Le harcèlement, l’intimidation et la maltraitance sont des comportements susceptibles de contrevenir à diverses lois et peuvent entraîner des conséquences civiles et pénales pour les personnes impliquées.

Par exemple, [l’article 1902](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/ccq-1991#se:1902) du *Code civil du Québec* dispose que :

*Le locateur ou toute autre personne ne peut user de harcèlement envers un locataire de manière à restreindre son droit à la jouissance paisible des lieux ou à obtenir qu’il quitte le logement.*

*Le locataire, s’il est harcelé, peut demander que le locateur ou toute autre personne qui a usé de harcèlement soit condamné à des dommages-intérêts punitifs.*

Pour les coopératives qui reçoivent une aide financière de la Société d’habitation du Québec (SHQ), le paragraphe 5 de [l’article 85.2](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-8#se:85_2) de la *Loi sur la Société d’habitation du Québec* prévoit la possibilité pour la SHQ d’imposer un régime d’administration provisoire[[1]](#footnote-1) lorsque « *un ou plusieurs administrateurs ou autres dirigeants de l’organisme ont intimidé, harcelé ou maltraité tout occupant d’un logement situé dans un immeuble d’habitation appartenant ou administré par l’organisme ou n’ont posé aucun acte pour mettre fin à la maltraitance, au harcèlement ou à l’intimidation qui leur est dénoncé* »*.*

Certains gestes considérés comme du harcèlement enfreignent la [Charte des droits et libertés de la personne](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-12) (propos discriminatoires, atteinte à la vie privée, etc.).

Enfin, dans certaines circonstances le harcèlement, l’intimidation ou la maltraitance pourraient donner lieu à des poursuites en vertu du *Code criminel* canadien.

L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

# 1. Définitions

Dans le cadre de la présente politique, les termes suivants signifient :

**Conseil ou conseil d’administration :** Le conseil d’administration de la Coopérative.

**Coopérative :** la Coopérative d’habitation\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Fédération :** La fédération régionale de coopératives d’habitation desservant le territoire où est située la Coopérative.

**Harcèlement :** une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui :

* Sont hostiles ou non désirés :
* Portent atteinte à la dignité ou à l’intégrité psychologique ou physique de la personne
* Ont pour conséquence de rendre le milieu de vie néfaste pour la victime.

**Intimidation :** proche du harcèlement, l’intimidation se caractérise, dans le contexte d’une coopérative d’habitation, par des comportements visant à susciter la peur, la crainte, l’inconfort ou toutes autres formes de pression destinées à obtenir quelque chose de la victime ou à dissuader cette dernière de faire valoir ses droits ou d’accomplir son devoir.

L’intimidation peut être physique, verbale, sociale ou matérielle. L’intimidation peut aussi s’exercer en ligne, sur les réseaux sociaux ou dans les messages textes, les courriels, les blogues ou les sites Web.

**Maltraitance :** un geste singulier ou répétitif, toute forme d’abus ou une absence d’action appropriée, intentionnel ou non, qui se produit dans une relation où il devrait y avoir de la confiance, et que cela cause du tort ou de la détresse chez une personne.

Dans le contexte d’une coopérative d’habitation, la maltraitance touche principalement les aînés, mais aussi toute autre personne rendue vulnérable en raison de son état de santé ou de toute autre condition. La maltraitance peut être :

* Physique;
* Psychologique;
* Sexuelle;
* Matérielle ou financière;
* Sanitaire;
* Par l’âgisme;
* Par la privation ou la violation de droits reconnus.

# 2. Objectifs poursuivis

La présente politique a pour objectifs de :

* Permettre à tous les résidents de la Coopérative de profiter d’un environnement et d’un milieu de vie sains, exempts de harcèlement, d’intimidation et de maltraitance sous quelque forme que ce soit;
* Prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement, d’intimidation ou de maltraitance;
* Établir des règles d’intervention applicables lorsqu’une plainte pour harcèlement, intimidation ou maltraitance est déposée ou qu’une de ces situations est signalée à la Coopérative.

# 2. Application

La présente politique s’applique à tous les membres, résidents, administrateurs, dirigeants et employés de la Coopérative.

La présente politique ne vise pas les situations de harcèlement, d’intimidation ou de maltraitance à l’intérieur d’un ménage ou d’une famille. Cependant, toute personne qui est témoin de telles situations a, conformément aux lois, l’obligation de les dénoncer auprès des autorités publiques compétentes (ex. : police, DPJ, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, etc.)

Le conseil d’administration est responsable de faire appliquer la présente politique.

# 3. Engagement de la Coopérative

La Coopérative croit fermement à la création et au maintien d’un milieu de vie exempt de harcèlement, d’intimidation et de maltraitance. Par conséquent, elle s’engage à :

* Prendre les moyens raisonnables pour prévenir et corriger toute forme de harcèlement, d’intimidation et de maltraitance, notamment par la sensibilisation, l’information et la formation de ses membres, administrateurs, dirigeants et employés.
* Remettre une copie de la présente politique à toutes les personnes à qui elle s’applique.
* Traiter rapidement dans la plus grande confidentialité, avec respect et impartialité, toute plainte de harcèlement, d’intimidation ou de maltraitance.
* S’assurer que toute personne qui, de bonne foi, dépose une plainte ou fait un signalement ne sera pas victime de représailles.
* Dénoncer, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes toute situation de harcèlement, d’intimidation et de maltraitance survenue au sein de la coopérative.
* Soutenir, selon les moyens disponibles et raisonnables, la personne victime de harcèlement, d’intimidation ou de maltraitance.

# 4. Attentes à l’égard des membres, administrateurs, dirigeants et employés de la Coopérative

Les membres, locataires, administrateurs, dirigeants et employés de la Coopérative doivent, les uns à l’égard des autres, de s’abstenir de tout harcèlement, intimidation ou maltraitance au sein de la Coopérative.

Cette interdiction s’applique, notamment, aux comportements à l’égard des membres et locataires de la Coopérative, ainsi qu’auprès des personnes qui habitent avec eux, à leurs invités ou à leurs proches.

Les membres, administrateurs, dirigeants et employés de la Coopérative doivent de plus dénoncer auprès du conseil d’administration toute situation de harcèlement, d’intimidation ou de maltraitance, dont ils ont connaissance.

# 5. Dépôt et traitement des plaintes

## 5.1 Responsable des plaintes

Le conseil d’administration nomme, parmi les administrateurs, une personne responsable de recevoir et de traiter les plaintes pour harcèlement, intimidation et maltraitance. Cette personne est également chargée de faire enquête ou de confier telle enquête à une tierce personne.

## 5.2 Avant de déposer une plainte

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement, de l’intimidation ou de la maltraitance, ainsi que toute personne qui est témoin de tels comportements, devrait d’abord informer la personne concernée que son comportement est inacceptable 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.

Si cette première intervention n’est pas souhaitée ou si le harcèlement, l’intimidation ou la maltraitance se poursuit, la personne qui en est victime ou qui en est témoin devrait signaler la situation à la personne responsable des plaintes.

## 5.2 Dépôt de la plainte

Tout personne qui estime être l’objet de harcèlement, d’intimidation ou de maltraitance au sein de la Coopérative peut formuler une plainte, préférablement par écrit. Si elle le désire, elle peut à cette fin obtenir l’aide d’une autre personne. Cette plainte est transmise à la personne responsable des plaintes. Celle-ci avise sans délai le conseil d’administration du dépôt de la plainte.

Advenant que les allégations de harcèlement, d’intimidation ou de maltraitance vise la personne responsable des plaintes, la victime peut s’adresser à un autre administrateur.

La Coopérative ne dévoilera pas le nom de la personne qui a porté plainte ni les circonstances entourant la plainte, sauf si cela est nécessaire lors de l’enquête ou si des mesures disciplinaires doivent être prises ou bien si la loi l’y contraint.

En plus de déposer une plainte, toute personne s’estimant victime de harcèlement, d’intimidation ou de maltraitance peut faire valoir ses droits par tout recours mis à sa disposition, notamment auprès du Tribunal administratif du logement, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CENSST) ou des autorités policières.

## 5.3. Traitement de la plainte

La Coopérative s’engage à ce que son intervention dans le traitement d’une plainte de harcèlement, d’intimidation ou de maltraitance soit impartiale, respectueuse et équitable envers les personnes concernées, à agir avec discrétion et à exiger la confidentialité des personnes qui, à un titre ou à un autre, interviennent dans le règlement de la situation.

La personne responsable des plaintes procède avec diligence à une enquête sérieuse, impartiale et confidentielle sur toute plainte et doit entreprendre son enquête dans les sept (7) jours du dépôt de la plainte. Elle peut, si elle le juge à propos, demander l’assistance de toute autre personne pour mener conjointement l’enquête ou pour entreprendre une médiation. Dans les cas qui l’exigent, elle peut également déléguer la responsabilité et la conduite de l’enquête à une autre personne.

Le responsable de l’enquête étudie la plainte et rencontre individuellement le plaignant, la personne visée par la plainte et les témoins. Il a le pouvoir, dans le respect des lois existantes, de recueillir toute l’information nécessaire à l’exercice de son mandat et d’obtenir des versions écrites des personnes concernées.

Lorsque la responsabilité de la conduite de l’enquête à un tiers, celui-ci doit communiquer un rapport écrit à la personne responsable des plaintes, faisant état des résultats de son enquête et, le cas échéant, formuler des recommandations.

# 6. Décision du conseil d’administration

Au plus tard 30 jours après le dépôt de la plainte, le conseil d’administration décide si les allégations de la plainte sont, en totalité ou en partie, fondées ou non, décide des mesures à imposer et en informe les parties.

Les mesures décidées doivent être conformes aux lois et aux règlements de la Coopérative et elles doivent être adaptées au statut de la personne visée par la plainte, c’est-à-dire membre, administrateur, dirigeant ou employé.

Advenant qu’un ou plusieurs administrateurs fassent l’objet d’une plainte en vertu de la présente politique ou qu’ils se trouvent autrement en situation de conflit d’intérêt, ils doivent s’abstenir de participer aux délibérations et aux décisions du conseil au sujet de la plainte. Ils ne doivent pas plus intervenir ou autrement influencer les membres du conseil dans leur décision.

# 7. Confidentialité

La Coopérative s’engage à garder confidentielle toute l’information concernant le dossier de la plainte. L’information ne peut être divulguée que pour les besoins d’une mesure disciplinaire, d’une enquête ou lorsque requis par la loi.

Politique adoptée par le conseil d’administration le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Secrétaire Date

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Président Date

1. En vertu de l’administration provisoire, les pouvoirs du conseil d’administration de la coopérative sont suspendus et des administrateurs provisoires sont nommés par la SHQ. [↑](#footnote-ref-1)