



## **POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT**

### **Amnistie internationale Canada francophone**

**Approuvée par le Conseil d'administration : 16-09-2025**

**Date d'entrée en vigueur : dès son adoption**

#### **Préambule**

La présente politique a été élaborée conformément à la ligne de conduite d'Amnesty International vis-à-vis du harcèlement discriminatoire, y compris les violences à caractère sexuel ; celle-ci doit être observée par l'ensemble des administrateurs et administratrices, cadres de tous les niveaux, personnes employées, bénévoles, militantes et militants, membres et partenaires d'Amnistie internationale Canada francophone (ci-après AICF).

La mission d'Amnesty International consiste, dans le cadre de son action en faveur de l'ensemble des droits humains, à prévenir et à mettre un terme aux graves violations des droits à l'intégrité physique et mentale, à la liberté de conscience et d'expression, au droit de ne pas faire l'objet de discrimination. Les membres d'Amnesty International forment une communauté internationale de militants des droits humains dont l'un des objectifs est de promouvoir le respect mutuel en luttant contre la discrimination.

Dans le respect de sa mission et de ses valeurs fondamentales, Amnistie Internationale reconnaît à tous ses membres, salariés et bénévoles le droit d'être traité avec respect et dignité, sans aucune discrimination. Le harcèlement, quel que soit sa nature, représente une atteinte de ces droits et est de ce fait inacceptable.

Cette politique s'inscrit également en conformité avec les textes fédéraux et provinciaux de protection des droits de la personne, y compris la Charte des droits et libertés du Canada et la Loi sur les normes du travail du Québec. Cette politique reconnaît que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Elle est également complémentaire à la Politique IDEAAA (inclusion, diversité, équité, accessibilité, anti-racisme et anti-oppression), qui encadre plus largement l'engagement d'AICF à bâtir un environnement inclusif, respectueux et exempt de toute forme de discrimination ou d'oppression.



## 1. Objectifs

- Prévenir les comportements de harcèlement par la sensibilisation, l'information et la formation ;
- Créer et maintenir un climat de travail exempt de harcèlement, dans le but de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- Offrir un soutien aux personnes victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement.

## 2. Champ d'application et responsabilité des individus, de la direction et de la gouvernance

La direction et la gouvernance d'AICF ont la responsabilité de veiller au maintien d'un climat de travail qui encourage le respect mutuel et l'égalité et où aucune forme de harcèlement n'est tolérée. La politique s'applique à toutes les activités menées au nom d'AICF. La direction et la gouvernance d'AICF doivent réagir rapidement chaque fois qu'un cas de harcèlement est avéré. La direction et le conseil d'administration d'Amnistie internationale Canada francophone sont responsables de l'application et de la diffusion de la présente politique. Ils sont également responsables de la mise en place d'un plan de sensibilisation et d'information sur le harcèlement.

Cette politique s'applique à l'ensemble des administrateurs et administratrices, cadres de tous les niveaux, personnes employées, bénévoles, militantes et militants, membres et partenaires d'Amnistie internationale Canada francophone. Cette politique concerne donc tous ceux et celles qui y travaillent quotidiennement ou qui participent aux activités de l'organisation. Elle s'applique à leur conduite au cours des rencontres, activités et conférences, et lors de leurs déplacements au nom de l'organisation.

Tous les militants, membres, bénévoles et personnes salariées des sections et structures d'AICF doivent être tenus informés de cette ligne de conduite. Les nouvelles personnes, qu'il s'agisse d'adhérents ou d'adhérentes, de bénévoles ou de personnes salariées, doivent être informées et savoir que la ligne de conduite s'applique à elles aussi.

## 3. Définition - harcèlement psychologique et violences à caractère sexuel

Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés : qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié ou qui rendent le milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié.

La définition du harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination énumérés en droit canadien, notamment 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.

La violence à caractère sexuel se définit comme 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. La violence à caractère sexuel inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

Les violences à caractère sexuel peuvent impliquer des personnes de sexe opposé ou du même sexe. Il peut être le fruit d'un comportement habituel ou n'avoir lieu qu'une seule fois. Il peut concerner une seule personne ou un groupe de personnes. Il peut se manifester au cours de contacts de personne à personne, mais également par le biais d'appels téléphoniques, de lettres ou de messages informatiques. Plus grave encore, il peut s'accompagner d'abus d'autorité. Bien que les manifestations soient variées, l'élément d'intimidation ou d'abus de pouvoir est une composante commune<sup>1</sup>.

Exemples de types de comportement pouvant être considérés comme du harcèlement sexuel, en fonction des circonstances :

- un contact physique ou sexuel délibéré et non sollicité ou une trop grande proximité physique non justifiée ;
- des allusions ou des commentaires suggestifs répétés qui, bien qu'ils soient de peu d'importance en eux-mêmes, deviennent choquants lorsqu'ils s'accumulent ;
- un étalage de publications à connotation sexuelle sur le lieu de travail ;
- un langage ou de gestes obscènes ou grossiers, ou des histoires ou des plaisanteries grivoises ou obscènes ;
- des compliments répétés ou exagérés à une personne pour son apparence personnelle ; ou des commentaires sur son aspect physique ;
- des invitations ou des propositions de rendez-vous insistantes auprès d'une personne qui a déjà clairement rejeté ces invitations.

Le harcèlement sexuel est particulièrement condamnable lorsqu'il implique des menaces directes ou implicites, ou encore des promesses d'avancement ou de traitement de faveur au sein de l'organisation. Cette situation apparaît généralement lorsqu'une personne tire parti du pouvoir ou de l'autorité que lui confèrent ses fonctions pour obtenir des faveurs sexuelles de la part d'une autre. Cependant, cela peut également survenir entre collègues de même niveau hiérarchique ou dans d'autres relations de travail.

Savoir si la conduite d'une personne constitue un harcèlement sexuel suppose de prendre en compte non seulement ses intentions mais également la façon dont les autres perçoivent son comportement.

Un acte peut être assimilé à du harcèlement sexuel, intentionnel ou non, si un tiers le ressent comme choquant ou gênant. Un autre élément important permettant de définir le harcèlement sexuel est l'influence de tel ou tel comportement sur le climat de travail. Des réflexions ou attitudes modérément gênantes peuvent être considérées comme du harcèlement si elles sont répétées ou deviennent systématiques.

Par ailleurs, un épisode unique peut être considéré comme du harcèlement lorsqu'il est suffisamment grave pour empoisonner le climat professionnel.



## **4. Principes**

### **4.1 Règle élémentaire**

Toute allégation de harcèlement mettant en cause un militant ou une militante, membre, bénévole ou personne salariée d'AICF doit être traitée rapidement. Une politique de tolérance zéro sera appliquée à toute situation de harcèlement. De plus, même en l'absence d'allégation formelle, l'organisation a le devoir d'agir si des signes ou des comportements laissent transparaître un malaise pouvant être lié à une situation de harcèlement.

### **4.2 Équité**

Toutes les personnes concernées par la plainte doivent être traitées équitablement. Les deux parties (la personne qui porte plainte et la personne mise en cause) doivent être tenues informées de l'état d'avancement de la procédure (voir point 5). Aucun recours à des représailles ou à des mesures de rétorsion envers une personne qui a porté plainte ou qui collabore à l'enquête ne peut être toléré. Toute tentative d'influencer une personne qui porte plainte ou une personne présumée coupable de harcèlement est considérée comme une persécution inacceptable.

### **4.3 Confidentialité**

Toutes les plaintes doivent être traitées dans la plus stricte confidentialité tout au long de la procédure et ce, jusqu'à ce que l'affaire soit résolue afin de protéger les droits de toutes les parties, de garantir qu'aucune plainte pour diffamation ne sera formulée et de protéger la réputation d'Amnistie internationale Canada francophone tant au niveau local qu'international en cas de plainte non-fondée. Toute personne au fait d'une plainte pour harcèlement ou associée à l'examen des faits doit respecter une stricte confidentialité et faire preuve du tact nécessaire. L'ensemble de la procédure doit faire l'objet d'une totale confidentialité de la part de la partie plaignante, de la personne mise en cause et d'Amnistie internationale Canada francophone. Toute information obtenue au cours de cette procédure doit rester confidentielle et ne pas être diffusée avant que la personne qui porte plainte, celle qui est mise en cause et AICF n'aient donné leur accord.

Une plainte peut, dans certains cas, être déposée de manière anonyme. Cependant, le traitement pourra être limité lorsque l'anonymat empêche de vérifier les faits ou de communiquer avec la personne plaignante.

### **4.4 Impartialité**

Toute plainte pour harcèlement sera traitée de façon approfondie et impartiale. Les enquêtrices ou enquêteurs nommés s'engageront par écrit à préserver une entière confidentialité et agir avec impartialité.

### **4.5 Rapidité et respect des délais**

Un échéancier doit être établi afin de traiter rapidement les plaintes. Les personnes qui veulent déposer une plainte doivent être encouragées à le faire dans les plus brefs délais après les faits. Il est important de veiller à ce qu'aucun obstacle n'entrave le dépôt de la plainte. Une fois la plainte déposée auprès d'AICF, elle doit être traitée promptement, et des mesures doivent être prises immédiatement afin de garantir la sécurité personnelle de toutes les parties concernées.

### **4.6 Droits des personnes plaignantes**

Toute personne déposant une plainte pour harcèlement doit être traitée avec équité ; sa



plainte sera traitée sans que celle-ci soit un motif de crainte ou de représailles. Cette personne :

- doit bénéficier d'un accès à des conseils confidentiels
- peut bénéficier de services extérieurs appropriés, par exemple le Programme d'aide aux employé·e·s PAE, Info-Social 811, CALACS, CAVAC ou autres ressources communautaires spécialisées
- a le droit d'être accompagnée par une personne de son choix tout au long de la procédure;
- est habilitée à prendre connaissance des procédures qui seront suivies, à être informée de l'évolution de la procédure et des mesures qui seront prises à l'issue de la procédure ;
- est en droit de savoir quelles informations relatives à la plainte seront conservées et, s'il y a lieu, de vérifier qu'aucune trace de sa plainte n'apparaîtra dans son dossier personnel, si l'enquête révèle que la plainte a été déposée en toute bonne foi.

#### **4.7 Droits des personnes mises en cause**

Toute personne présumée avoir commis des actes de harcèlement est en droit d'être traitée équitablement et d'être avisée de la plainte déposée à son encontre ainsi que de l'identité de la partie plaignante. La personne mise en cause :

- doit être informée en détail des accusations formulées et, s'il y a lieu, voir celles-ci formulées par écrit et avoir la possibilité d'y répondre ;
- a le droit d'être accompagnée par une personne de son choix tout au long de la procédure ;
- est habilitée à prendre connaissance des procédures qui seront suivies, de l'évolution de la procédure et des mesures qui seront prises à l'issue de la procédure ;
- est en droit de veiller à ce qu'aucune information relative à la plainte ne soit conservée ou, s'il y a lieu, de s'assurer qu'aucune trace de la plainte n'apparaîtra dans son dossier personnel, si la plainte se révèle être sans fondement. <sup>42</sup>

#### **4.8 Responsabilités des personnes recevant les plaintes, des enquêteurs et des témoins**

Les noms des personnes chargées de recevoir les plaintes doivent être connus des militants et militantes, membres, des personnes salariées et des bénévoles. Les enquêtrices ou enquêteurs chargés des plaintes doivent être habilités à mener à bien leur tâche, qui consiste à :

- s'entretenir avec la personne qui porte plainte, la personne mise en cause et les témoins éventuels ;
- s'entretenir en tête-à-tête avec la personne mise en cause, en toute impartialité (il s'agit d'établir exactement les faits qui lui sont reprochés et de lui confirmer qu'une enquête minutieuse sera menée) ;
- donner la possibilité à la personne mise en cause de répondre avec précision aux accusations et l'informer de la possibilité d'avoir recours à des conseils confidentiels de la part de services appropriés ;
- identifier les témoins, le cas échéant, et veiller à ce que leur participation à la



procédure soit réduite au minimum dans l'intérêt de la confidentialité.

#### **4.9 Protection des personnes qui signalent une situation**

Toute personne qui dénonce une situation de harcèlement dont elle a été témoin bénéficie d'une protection contre les représailles.

#### **4.10 Principe de reconnaissance des rapports de pouvoir**

AICF reconnaît que les situations de harcèlement et de violence à caractère sexuel s'inscrivent souvent dans des rapports de pouvoir liés au genre, à la race, à l'âge, au statut migratoire, au handicap ou à la position hiérarchique. L'organisation s'engage à tenir compte de ces dynamiques dans l'analyse des plaintes et dans les mesures mises en place.

### **5. Procédure de règlement des plaintes**

#### **5.1 Cadre dans lequel s'inscrit la procédure**

Une situation de harcèlement peut mettre en cause des personnes appartenant à divers groupes. Dans ce contexte, les responsables de la présente politique peuvent déléguer le suivi de la procédure de règlement des plaintes à une personne qui aura été désignée selon l'appartenance des personnes impliquées, particulièrement dans l'éventualité d'un conflit d'intérêt reliant un administrateur ou administratrice du conseil d'administration ou l'un ou l'une de ses gestionnaires avec une personne plaignante.

#### **5.2 Recours prévus par la loi**

La procédure de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la Loi. Advenant l'exercice d'un autre recours en même temps que le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la personne responsable informe la personne ayant déposé la plainte de sa décision de procéder ou non au traitement de la plainte. Selon la nature de la situation, la personne plaignante peut également s'adresser à des instances externes telles que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, la CNESST ou son syndicat. Le recours à la présente procédure interne n'empêche jamais l'exercice de ces recours externes.

### **6. Mécanisme de la procédure de règlement des plaintes**

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement sexuel doit être formulée par écrit. Cependant, une allégation verbale exprimant un malaise doit également être prise en considération. Une allégation verbale, moins formelle qu'une plainte écrite, doit tout de même être traitée de manière diligente, par une enquête, une médiation ou tout autre moyen approprié visant à faire cesser le harcèlement ou le malaise signalé.

La plainte ou l'allégation doit définir, dans la mesure du possible, les actes ou comportements constitutifs du harcèlement présumé ainsi que le moment, le lieu et les circonstances dans lesquelles ils ont eu lieu. Elle doit désigner la personne mise en cause, tout témoin éventuel et toute personne ayant été informée du harcèlement présumé. Toute plainte est acheminée à la présidence et la vice-présidence du conseil d'administration. La plainte peut être verbale ou acheminée par courriel à : [plaintes@amnistie.ca](mailto:plaintes@amnistie.ca)

#### **6.1 Réception de la plainte**

Celui ou celle qui est chargé(e) de recevoir la plainte l'examinera avec la personne à l'origine



de celle-ci et lui expliquera les possibilités qui s'offrent à elle pour poursuivre sa démarche. Après cet entretien, il est possible que cette personne décide de ne pas aller plus loin. Cependant, si l'on constate par exemple un risque de violence ou une menace pour la santé, celui ou celle qui a reçu la plainte doit engager une action dès que possible.

### **6.2 Avis à la personne mise en cause**

Celui ou celle qui est chargé de recevoir la plainte ou tout autre personne responsable compétente informera officiellement la personne mise en cause de la plainte formulée à son encontre et de la procédure choisie par la partie plaignante, qu'elle soit formelle ou informelle. La personne mise en cause doit être informée de tous les détails de la plainte et doit pouvoir répondre par écrit aux accusations.

### **6.3 Procédures informelles**

En fonction de la gravité des faits reprochés, une procédure informelle peut s'avérer propre à résoudre le problème. L'objectif d'une telle démarche doit être de formuler les problèmes sous-jacents et d'éliminer le plus rapidement possible les causes du comportement choquant. Lorsqu'une procédure informelle semble opportune et proportionnée aux faits allégués, elle doit être proposée à la personne qui a porté plainte, dont la décision déterminera la suite de la procédure.

Plusieurs procédures informelles peuvent être suivies par cette personne, entre autres :

- elle peut s'adresser directement à la personne mise en cause, oralement (seule ou accompagnée) ou par écrit, pour lui demander de changer de comportement. Une copie de chaque lettre doit être conservée. Il est possible que la personne mise en cause n'ait pas conscience que son comportement est malséant ou choquant, ou encore que ses paroles ou ses actes aient pu être mal interprétés. Dans tous les cas, tout malentendu doit être éclairci. Même si le comportement était intentionnel, le fait d'expliquer rapidement et clairement qu'il est déplacé peut suffire à y mettre un terme ;
- une personne responsable compétente d'AICF peut être chargée d'intervenir directement auprès de la personne mise en cause, en qualité de porte-parole de la partie plaignante ;
- celle-ci et la personne mise en cause peuvent s'entendre sur la recherche d'une médiation ; dans ce cas, un médiateur accepté par les deux parties sera nommé ou un comité formé de représentants et de représentantes de l'employeur et du syndicat peut être chargé du traitement des plaintes. Si la médiation ne conduit pas à un accord, une procédure officielle sera engagée.

### **6.4 Procédures officielles**

Si la procédure informelle est infructueuse ou ne convient pas pour résoudre le problème, ou si la personne qui porte plainte le désire dès le départ, une procédure officielle peut être entamée. Une procédure officielle ne peut être enclenchée que lorsqu'une plainte est déposée par écrit auprès d'une personne désignée pour la recevoir et que cette personne en accuse réception.

### **6.5 Enquête**

La présidence du conseil d'administration confie le mandat d'enquêter, selon la ou les personnes visées par la plainte, soit à un membre du conseil d'administration, soit à la direction générale ou l'une des autres directions, soit à une personne-ressource externe,



choisie de concert avec les représentants syndicaux. Cette personne, à titre d'enquêteur ou enquêtrice, vérifie le bien-fondé de la plainte par une enquête appropriée, rencontre les parties en litige ainsi que les témoins potentiels si nécessaire, le tout de manière à situer la gravité et l'ampleur des actes reprochés. Il ou elle peut solliciter une personne-ressource externe pour analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte. "Il est important qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts entre l'enquêteur et la partie plaignante ou la personne mise en cause, car les éléments recueillis à l'appui de l'enquête doivent absolument être détaillés et objectifs."

La partie plaignante et la personne mise en cause devront être entendues séparément. Elles sont autorisées à désigner leurs témoins respectifs. Les deux parties ont le droit d'être accompagnées tout au long de la procédure officielle d'un collègue de leur choix. Durant l'enquête, la partie plaignante et la personne mise en cause ne doivent pas être à proximité l'une de l'autre.

### **6.6 Mesures préventives temporaires**

L'enquêteur ou l'enquêtrice s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime de harcèlement. Ces mesures peuvent notamment inclure l'interdiction de contact direct entre les parties, un ajustement temporaire des horaires ou de l'affectation, le retrait temporaire de certaines responsabilités ou de certains accès, ou tout autre aménagement permettant d'assurer la sécurité de la personne plaignante.

### **6.7 Résultats de l'enquête**

Les résultats et recommandations de l'enquête devront être présentés à l'autorité compétente chargée de prendre des mesures sur la base des conclusions de l'enquête (par exemple, un membre de l'exécutif nommé pour l'occasion ou le supérieur compétent) ; ils serviront de base à la décision et à la conclusion officielles concernant les mesures à prendre dans l'affaire en question.

L'enquêteur doit rédiger un rapport et le soumettre à la personne chargée de recevoir les plaintes. Le rapport doit préciser qui était interrogé, quels étaient les tiers présents lors de l'entretien, quelles questions ont été posées, quelles conclusions l'enquêteur a tirées concernant le harcèlement présumé et quelles mesures pourraient être envisagées dans le cas en question. Les deux parties doivent avoir la possibilité de faire des commentaires sur le rapport d'enquête avant que celui-ci ne soit achevé et de voir ces commentaires y figurer.

La partie plaignante et la personne mise en cause devront être informées officiellement par le supérieur compétent ou le médiateur de la conclusion et de la décision concernant les mesures à prendre ; elles seront informées séparément et de vive voix. Une copie de la conclusion et de la décision concernant les mesures à prendre leur sera remise.

## **7. Recours de la personne mise en cause**

Si la plainte ne s'avère pas justifiée après enquête, aucune trace de celle-ci ni aucune référence ou information permettant d'identifier la personne mise en cause ne sera conservée.

## **8. Accusations fausses ou sans fondement**

Les accusations de harcèlement peuvent avoir de lourdes conséquences. Formuler de telles



accusations en les sachant fausses est inacceptable. De telles pratiques peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

## **9. Voie de recours**

Les deux parties peuvent contester la conclusion et la décision concernant les mesures à prendre devant l'exécutif ou la direction. La procédure d'appel doit être confiée à une personne qualifiée n'ayant pas été impliquée antérieurement dans la procédure.

## **10. Mesures disciplinaires et correctives**

L'enquêteur ou l'enquêtrice peut désigner toute sanction qu'il ou elle juge justifiée à l'endroit de la personne reconnue responsable de harcèlement (ex. avertissement écrit ou verbal, rencontre d'explication, suspension temporaire ou destitution, etc.) ou toute mesure jugée opportune dans le contexte (ex. formulation d'excuses, session de formation sur le comportement approprié en milieu professionnel, engagement à s'inscrire dans un processus de thérapie, interdiction de contacter la personne victime de harcèlement, etc.). Il soumet ses recommandations à la présidence du conseil d'administration.

La présidence du conseil d'administration prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur, la récurrence et la récidive du harcèlement commis. En toute circonstance, la présidence du conseil d'administration s'assure des moyens mis en œuvre pour rétablir un climat sain.

Les mesures disciplinaires sont adaptées au statut de la personne mise en cause. À titre d'exemples, elles peuvent comprendre :

- pour une personne salariée : avertissement écrit, suspension, retrait de responsabilités, congédiement ;
- pour un membre du conseil d'administration : suspension de fonctions, retrait de la participation à certains comités, expulsion selon les règlements généraux ;
- pour un-e bénévole : suspension, retrait de la participation aux activités, expulsion ;
- pour un-e un-e stagiaire : suspension, retrait de la participation aux activités ou congédiement ;
- pour un-e collaborateur-riche externe : interruption du contrat ou du partenariat.

Tout membre, militant ou militante, bénévole ou salarié d'AICF tenu pour responsable de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de ses activités au sein d'AICF (pour les bénévoles et les militants et militantes ou membres), ou jusqu'au licenciement (salariés) et/ou à l'interruption de leur affiliation à AICF. Le degré de sévérité des mesures disciplinaires sera fonction des circonstances et de la nature des faits retenus.

## **11. Réparations en faveur de la partie plaignante**

Si une plainte s'avère légitime, la personne qui a porté plainte doit recevoir des excuses orales et écrites. Une aide relative aux conséquences des faits devra être envisagée ; il peut



s'agir, par exemple, de contribuer aux frais découlant d'un traitement médical ou d'une thérapie, en fonction des moyens à la disposition d'AICF. Au cours de l'enquête, un congé pour raisons personnelles pourra être accordé.

## 12. Ressources

Au Québec, il existe plusieurs ressources, présentées à titre non exhaustif, pour les personnes victimes de harcèlement, notamment :

- Le Syndicat des employé·e·s dans l'organisation
- Le Programme d'aide aux employé·e·s PAE
- Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) : offrent des services de première ligne gratuits et confidentiels, tels que l'information sur les droits et les recours, l'accompagnement dans les démarches judiciaires et le soutien psychologique.
- Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST) : offre des services d'écoute, d'information et d'accompagnement pour les victimes de harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail.
- Juripop : offre des services juridiques gratuits et confidentiels pour les victimes de harcèlement et de violences sexuelles.
- L'Aparté : offre des services de première ligne pour les personnes du milieu culturel qui ont vécu du harcèlement ou des violences sexuelles.
- Info-aide violence sexuelle : ligne téléphonique gratuite et confidentielle pour les victimes de violence sexuelle et leurs proches.
- Tel-Aide : ligne d'écoute et de référence gratuite et anonyme pour les personnes en détresse.

Il est important de noter que ces ressources sont disponibles pour toutes les victimes de harcèlement, quel que soit le lieu ou le contexte.