



**PROGRAMME D'AIDE À LA SENSIBILISATION
DES SALARIÉS ET DES TRAVAILLEURS AUTONOMES,
Y COMPRIS LES ARTISTES ET LES TRAVAILLEURS
DE LA CULTURE, EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT
SEXUEL AU TRAVAIL**

GUIDE DU DEMANDEUR

Gouvernance du Programme : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Administration du Programme : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Date de publication : 22 juin 2018



**PROGRAMME D’AIDE À LA SENSIBILISATION DES SALARIÉS ET DES TRAVAILLEURS AUTONOMES, Y
COMPRIS LES ARTISTES ET LES TRAVAILLEURS DE LA CULTURE,
EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL**

Table des matières

1. Mise en contexte 3

2. Objectifs du Programme 4

3. Portée du Programme..... 4

3.1. Exemples de la nature des projets visés.....4

3.2. Limites du Programme 5

4. Admissibilité et sélection des projets 5

4.1. Appel de projets 5

4.1.1. Examen d’admissibilité de la demande6

4.2. Critères de sélection..... 7

5. Montant, octroi de la subvention et versement 8

5.1. Montant.....8

5.2. Octroi de la subvention..... 8

5.3. Versement 9

6. Contrôle et reddition de comptes 9

6.1. Contrôle 9

6.2. Reddition de comptes..... 9

**7. Annexe 1 : Exemples de projets possibles et d’indicateurs de performance en fonction des
objectifs visés..... 10**

PROGRAMME D'AIDE À LA SENSIBILISATION DES SALARIÉS ET DES TRAVAILLEURS AUTONOMES, Y COMPRIS LES ARTISTES ET LES TRAVAILLEURS DE LA CULTURE, EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

1. Mise en contexte

À la suite de la vague de dénonciations en matière d'agressions et de harcèlement sexuels à l'automne 2017 et de la motion adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale du Québec le 18 octobre 2017, le gouvernement a tenu le Forum sur les agressions et le harcèlement sexuels le 14 décembre 2017. Ce forum a donné lieu à l'annonce de diverses mesures visant à renforcer ou à mettre en place des activités liées à la prévention des agressions et du harcèlement sexuels et à l'accompagnement des victimes. La mise en place d'un programme d'aide à la sensibilisation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail pour les travailleuses et travailleurs fait partie des mesures annoncées en marge du Forum.

La solution prévue consiste à créer un programme d'aide intitulé « Programme d'aide à la sensibilisation des salariés et des travailleurs autonomes, y compris les artistes et les travailleurs de la culture, en matière de harcèlement sexuel au travail ». Celui-ci sera géré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), et permettra de financer au cours des exercices financiers 2018, 2019 et 2020 de la CNESST des projets en provenance d'associations sectorielles de salariées et salariés, de travailleuses et travailleurs autonomes, d'artistes, de travailleurs de la culture ou d'organismes communautaires dont la mission englobe la problématique du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le Programme est destiné aux associations sectorielles légalement constituées comme organismes à but non lucratif (OBNL). Les bénéficiaires du Programme sont les travailleurs autonomes et les salariés syndiqués et non syndiqués. Les organismes visés et admissibles à soumettre leur projet dans le cadre de ce Programme sont :

- les associations sectorielles (OBNL) de salariés syndiqués, qu'il s'agisse d'une association syndicale ou d'un organisme de défense des droits des salariés syndiqués;
- les associations sectorielles (OBNL) de salariés non syndiqués, qu'il s'agisse d'un organisme de représentation ou de défense des salariés non syndiqués;
- les associations sectorielles (OBNL) de travailleurs autonomes, qu'il s'agisse d'un organisme de représentation ou de défense des travailleurs autonomes;
- les associations sectorielles (OBNL) d'artistes ou de travailleurs du milieu culturel, qu'il s'agisse d'un organisme de représentation ou de défense des artistes;
- les associations sectorielles ou organismes communautaires (OBNL) dont la mission englobe la problématique du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le Programme vise à agir en amont des infractions en matière de harcèlement sexuel afin qu'ultimement, l'ensemble des travailleurs puisse évoluer dans des contextes de travail exempts de harcèlement sexuel.

Le MTESS est d'avis que les associations sectorielles détiennent une connaissance approfondie des problèmes vécus par leurs membres, ainsi qu'une forte capacité à les rejoindre. Pour ces raisons, elles constituent des partenaires privilégiés pour atteindre l'objectif d'accroître les services à l'intention de la main-d'œuvre, pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel au travail.

Afin de susciter leur créativité, la CNESST invitera les associations et les organismes communautaires admissibles à déposer **des idées de projets innovateurs et porteurs**¹.

Un appel de projets sera lancé une fois par année, de manière à inviter des associations et des organismes communautaires admissibles à soumettre des initiatives en vue de l'obtention d'une subvention. Les projets devront présenter les actions que l'organisme compte mettre en place pour atteindre les objectifs du Programme, répondre à différents critères et comporter des éléments de suivi et de reddition de comptes. Un formulaire de présentation de projet et un budget de type pro forma, facilitant la présentation des revenus et des dépenses, seront accessibles pour utilisation.

¹ Des projets innovateurs et porteurs permettent de créer de nouvelles pratiques, de rejoindre un nombre élevé de membres et de se distinguer d'autres projets existants.

2. Objectifs du Programme

Conformément à la philosophie de prévention qui anime les actions de la CNESST, le Programme agit en amont des infractions à la *Loi sur les normes du travail* afin qu’ultimement, l’ensemble des travailleurs puisse évoluer dans des contextes de travail exempts de harcèlement sexuel. La raison d’être du Programme est de soutenir davantage les personnes salariées, par l’entremise de leur association sectorielle, de façon à favoriser des climats de travail exempts de harcèlement sexuel au Québec.

Le Programme vise à :

- accroître les connaissances générales des salariées et salariés ainsi que des travailleuses et travailleurs autonomes, y compris les artistes et les travailleurs de la culture, au regard du harcèlement sexuel en milieu de travail;
- augmenter le nombre d’initiatives visant à prévenir et à éliminer les situations de harcèlement sexuel en milieu de travail;
- sensibiliser les salariés et les travailleurs autonomes, y compris les artistes et les travailleurs de la culture, et les outiller pour évaluer une situation potentielle de harcèlement sexuel;
- offrir des moyens permettant de dénoncer des situations de harcèlement sexuel;
- faire connaître les droits et les recours possibles dans un contexte de harcèlement sexuel en milieu de travail;
- partager les bonnes pratiques.

3. Portée du Programme

3.1. Exemples de la nature des projets visés

Le tableau ci-dessous présente des exemples de projets qui répondent aux objectifs du Programme et qui pourraient être déposés en vue de l’obtention d’une subvention :

Objectifs du Programme	Exemples de projets
Acquisition et amélioration de la connaissance de la main-d’œuvre : - Faire connaître les droits et les recours possibles dans un contexte de harcèlement sexuel - Sensibiliser les salariées et salariés ainsi que les travailleuses et travailleurs autonomes, y compris les artistes et les travailleurs de la culture, et les outiller pour évaluer une situation potentielle de harcèlement sexuel	• Diffusion d’information sur le harcèlement sexuel au travail et sur les recours possibles pour les salariés(es) et les travailleurs(euses) autonomes (stratégie de communication) • Organisation de formations portant sur le harcèlement sexuel au travail (définition du harcèlement sexuel, droits et recours, prévention et intervention) • Analyse des problèmes des membres en matière de harcèlement sexuel au travail • Mécanismes de transfert de la connaissance en matière de harcèlement sexuel au travail • Service-conseil aux travailleurs(euses) en matière de harcèlement sexuel au travail • Mise en place de communautés de praticiens et praticiennes
Mise en place de moyens permettant de dénoncer des situations de harcèlement sexuel	• Création de processus de dénonciation
Promotion de l’excellence en matière de création de milieux de	• Promotion d’activités de reconnaissance pour les initiatives et les bonnes pratiques en matière de prévention du harcèlement sexuel au travail

Objectifs du Programme	Exemples de projets
travail exempts de harcèlement sexuel	

3.2. Limites du Programme

Les subventions ne pourront servir à :

- soutenir les opérations courantes de l'association;
- assumer la défense des membres de l'association;
- préparer les mémoires de l'association devant les instances gouvernementales;
- effectuer des sondages de satisfaction liés aux services de l'association;
- soutenir des programmes de recherche.

Les associations ou organismes communautaires pourront compter sur l'accompagnement de la CNESST pour répondre à des questions d'ordre général sur le Programme ainsi que sur la procédure de dépôt de projets. Toutefois, ils ne pourront recourir à des ressources internes à la CNESST pour l'élaboration, l'accompagnement technique à la rédaction ou la mise en œuvre de leur projet.

4. Admissibilité et sélection des projets

Cette section énonce les exigences en ce qui a trait à la soumission des propositions. Le projet sera évalué en fonction des critères d'admissibilité et de sélection présentés ci-dessous. Un demandeur pourra être admissible à un renouvellement annuel de subvention pour un même projet.

4.1. Appel de projets

Les associations sectorielles ou organismes communautaires sont invités à déposer leurs demandes dans le cadre d'appels de projets. Un formulaire de présentation de projet est mis à leur disposition. Ce formulaire est aussi accompagné d'un budget de type pro forma, facilitant la présentation des revenus et des dépenses du projet. Outre ce formulaire, l'organisme est aussi tenu de déposer conformément aux pratiques gouvernementales :

- ses lettres patentes (charte et règlements);
- la composition à jour de son conseil d'administration (C. A.) avec la liste des postes occupés par le C. A.;
- le dernier rapport annuel d'activités de l'organisme;
- le dernier rapport financier annuel adopté par le C. A. de l'organisme.

4.1.1. Examen d’admissibilité de la demande

Avant de pouvoir accéder à l’évaluation qualitative (critères de sélection), le demandeur et le projet doivent absolument remplir tous les critères d’admissibilité qui suivent. Le respect de ces critères permet de se qualifier pour le Programme, mais ne garantit pas le versement d’une subvention.

	Critères	Oui	Non
Demandeur	Le demandeur est une association sectorielle de travailleurs légalement constituée comme OBNL. Le demandeur est un organisme communautaire dont la mission englobe la problématique du harcèlement sexuel en milieu de travail. Il doit : · avoir une clientèle cible constituée de travailleurs ou évoluer dans le milieu du travail; · être juridiquement constitué; · produire annuellement sa déclaration au registre des entreprises du Québec; · avoir un conseil d’administration dûment élu; · faire parvenir son dernier rapport annuel d’activités ainsi que son dernier rapport financier annuel.		
Projet	Les exigences liées au dépôt de la demande sont respectées (respect de la date limite de soumission et documents requis).		
	Le projet comporte un plan de réalisation détaillé (description des activités, échéancier, budget, planification, etc.).		
	Les coûts liés au projet sont admissibles et détaillés.		
	Le projet propose des moyens pour réaliser la reddition de comptes prévue aux règles du Programme.		
	La description du projet permet d’en apprécier pleinement la nature, la pertinence et les objectifs.		

4.2. Critères de sélection

La sélection des projets est assumée par un comité composé de représentantes et représentants des ministères et organismes suivants : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Culture et des Communications, ministère du Tourisme, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ainsi que CNESST.

Les projets seront évalués en fonction des critères de sélection présentés ci-après ainsi que de l'enveloppe budgétaire disponible. Le comité de sélection se réserve le droit de refuser un projet similaire ayant déjà reçu une subvention et dont la portée vise essentiellement les mêmes clientèles.

Critères	Composantes		Pondération
Pertinence	Degré d'adéquation du projet avec les objectifs du Programme	/25	/45
	Pertinence des moyens privilégiés pour atteindre les objectifs du Programme Les moyens utilisés pour évaluer les retombées concrètes du projet sur les membres sont détaillés	/10	
	Capacité à atteindre les objectifs du Programme - Réalisme de l'échéancier : 5 points - Le demandeur démontre sa capacité à gérer son projet : 5 points	/10	
Retombées anticipées	Portée de l'association Nombre de membres rejoints	/20	/40
	Retombées après l'obtention d'une subvention	/15	
	Capacité du projet à être transféré à d'autres associations	/3	
	Lettre d'appui d'un tiers intéressé	/2	
Innovation	Capacité à créer de nouvelles pratiques	/5	/15
	Créativité des moyens	/5	
	Capacité à se distinguer des projets déjà existants	/5	
Pointage total			/100

5. Montant, octroi de la subvention et versement

5.1. Montant

La subvention est fixée selon les paramètres suivants :

- Elle ne peut excéder 90 % des dépenses admissibles projetées du projet, jusqu'à un maximum annuel prescrit de 90 000 \$;
- Une association ou un organisme communautaire peut présenter plus d'un projet par année, jusqu'à concurrence de la subvention de 90 000 \$ prescrite;
- Le projet peut être admissible à un renouvellement au cours des années subséquentes à celle pendant laquelle il a fait l'objet d'un financement, sous réserve d'une évaluation favorable du comité de sélection lors d'un appel de projets subséquent. Dans ce cas, les maximums autorisés sont les suivants :
 - 70 % des dépenses admissibles, pour un maximum de 70 000 \$ lors du premier renouvellement,
 - 50 % des dépenses admissibles, pour un maximum de 50 000 \$ lors du second renouvellement;
- En tenant compte des disponibilités financières du Programme et de l'évaluation du projet selon les critères de sélection de projets.

Les dépenses admissibles sont liées :

- à la gestion du projet (planification, organisation, direction et suivi);
- aux frais d'exécution directs liés à la réalisation du projet, notamment les salaires et les honoraires professionnels, et l'acquisition de matériel et d'équipement;
- aux frais de déplacement au Québec et aux frais de repas (sans dépasser les règles du Conseil du trésor);
- aux frais de communication et de promotion liés au projet, notamment la conception et la production d'outils Internet et publicitaires, aux frais associés aux relations publiques et de presse, et aux autres frais liés à la mise en marché du projet au Québec.

Les dépenses non admissibles sont :

- les frais engagés pour un projet avant le dépôt d'une demande de subvention au Programme;
- le déficit de gestion d'un organisme admissible, le remboursement d'emprunts ou le renflouement de son fonds de roulement;
- les frais généraux indirects de l'association (par exemple loyer habituel, papeterie et équipement usuels);
- celles décrites à la section 3.2 (« Limites du Programme »).

5.2. Octroi de la subvention

Une convention de subvention est signée entre la CNESST et le demandeur financé. Une fiche descriptive s'ajoute pour chaque nouveau projet accepté. La fiche descriptive établit les conditions liées à chaque projet (durée, financement, versement et date de remise des rapports exigés).

Les projets qui seront soumis et qui reçoivent déjà un appui financier de la CNESST seront évalués afin que l'ensemble des montants octroyés ne dépasse pas la valeur réelle des dépenses admissibles pour un projet spécifique. Dans ce contexte, toute activité déjà subventionnée en vertu d'un programme géré par la CNESST fait l'objet d'une règle de cumul.

5.3. Versement

La subvention sera versée comme suit :

- Paiement en deux versements, le dernier à la réception de la reddition de comptes conforme;
- Premier versement, qui représente 75 % de la subvention accordée, et le dernier qui représente les 25 % restants, jusqu'à concurrence d'un remboursement maximal total de 90 % des dépenses réelles admissibles du projet;
- Aucun dépassement des coûts liés à la réalisation du projet ne sera accepté aux fins de subvention additionnelle.

6. Contrôle et reddition de comptes

6.1. Contrôle

Un engagement contractuel entre les associations ou organismes communautaires et la CNESST sera établi. Les associations ou organismes communautaires devront signer une convention de subvention. Cette convention prévoit notamment les redditions de comptes requises de la part des bénéficiaires.

6.2. Reddition de comptes

Un bénéficiaire qui reçoit une subvention en vertu du Programme doit produire à la VPNT un état d'avancement à mi-terme de son projet et une reddition de comptes finale, au plus tard quatre mois après la fin du projet, sauf lors d'une demande de renouvellement. Dans ce cas, la convention de subvention déterminera les paramètres à respecter.

Ces redditions de comptes s'effectuent selon des formats préétablis, avec l'objectif de démontrer :

- l'atteinte des objectifs du projet et l'adéquation avec les objectifs du Programme;
- le déploiement des activités (nombre de membres rejoints, description, lieu, date, etc.);
- à l'aide d'indicateurs de performance, les bénéfices générés en lien avec les objectifs du Programme (voir « Annexe 1 » pour des exemples);
- l'utilisation du financement accordé et l'admissibilité des dépenses (ventilées en fonction des catégories de dépenses, avec documentation pertinente).

Selon le cumul des sommes octroyées par la CNESST, le bénéficiaire doit, outre produire une reddition de comptes, répondre aux exigences suivantes à la fin de son projet, lorsque le montant de la subvention est de :

25 000 \$ et moins	Lettre des administrateurs de l'association indiquant que les sommes octroyées ont été utilisées en conformité avec les objectifs du Programme
25 001 \$ à 50 000 \$	État des résultats du Programme avec l'attestation de fiabilité de l'information financière produite par le conseil d'administration de l'association
50 001 \$ à 90 000 \$	Rapport d'examen signé par un comptable professionnel agréé et entériné par le conseil d'administration de l'association

7. Annexe 1 : Exemples de projets possibles et d'indicateurs de performance en fonction des objectifs

Rappelons que l'ensemble des objectifs contribue à l'objectif général d'accroître les services à l'intention des travailleuses et travailleurs dans le but de favoriser le développement d'un climat de travail exempt de harcèlement sexuel.

Objectifs	Exemples de projets possibles	Exemples d'indicateurs de performance	Retombées
Acquisition et amélioration de la connaissance des travailleurs en matière de harcèlement sexuel au travail			
Accroître le nombre de travailleurs ayant reçu de l'information visant l'acquisition et l'amélioration des connaissances - Sensibiliser les salariées et salariés et les travailleuses et travailleurs autonomes, y compris les artistes et les travailleurs de la culture, et les outiller pour évaluer une situation potentielle de harcèlement sexuel - Faire connaître les droits et les recours possibles dans un contexte de harcèlement sexuel en milieu de travail	Diffusion d'information sur les normes en matière de harcèlement sexuel au travail (stratégie de communication)	- Nombre d'activités réalisées (publicités, articles de journaux, infolettres aux membres, etc.) - Nombre de personnes rejointes	- Milieus de travail exempts de harcèlement sexuel - Travailleurs plus sensibilisés - Renforcement de la culture de respect entre les personnes
	Organisation de formations	- Nombre de formations tenues à l'intention des travailleurs (colloques, réseautage, etc.) - Nombre de personnes formées	- Accroissement du degré de sensibilisation et de connaissances en matière de harcèlement sexuel au travail - Augmentation de l'attention accordée à l'importance d'un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel
	- Analyse des problèmes des travailleuses et travailleurs - Activités de transfert de connaissances - Service-conseil au personnel - Mise en place de communautés de praticiens et praticiennes	- Nombre d'analyses réalisées - Nombre de projets réalisés - Nombre de travailleurs joints par le transfert de connaissances	- Correction des lacunes en amont du dépôt d'une plainte - Plus grande connaissance de la main-d'œuvre
Mise en place de moyens permettant de dénoncer des situations de harcèlement sexuel			
Offrir des moyens permettant de dénoncer des situations de harcèlement sexuel	Création et mise en place de procédures de dénonciation	Nombre de projets réalisés	Amélioration du contexte de dénonciation des situations de harcèlement sexuel au travail

Objectifs	Exemples de projets possibles	Exemples d'indicateurs de performance	Retombées
Promotion de l'excellence en matière de création de milieux de travail exempts de harcèlement sexuel			
Augmenter le degré de reconnaissance des initiatives et des bonnes pratiques visant à prévenir et à éliminer les situations de harcèlement sexuel au travail	Promotion d'activités de reconnaissance pour les initiatives et les bonnes pratiques en matière de prévention du harcèlement sexuel au travail	Nombre d'initiatives visant la reconnaissance de l'excellence	Valorisation et reconnaissance des initiatives



ISBN 978-2-550-81671-3 (PDF)

Pour nous joindre
 **1 844 838-0808**
 **cnesst.gouv.qc.ca**