



**PROGRAMME D'AIDE AU RESPECT DES NORMES
TOUCHANT LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
OU SEXUEL AU TRAVAIL**

GUIDE DU DEMANDEUR

Administration du Programme : Vice-présidence aux normes du travail

Date de publication : Novembre 2021

**Programme d'aide au respect des normes
touchant le harcèlement psychologique ou sexuel
au travail**

Table des matières

1. Mise en contexte et état de situation 3

1.1. Mise en contexte3

1.2. État de situation.....3

1.3. Alignement stratégique.....4

2. Objectifs du Programme 4

3. Portée du Programme..... 5

3.1. Exemples de la nature des projets visés.....5

3.2. Limites du Programme5

4. Admissibilité et sélection des projets 6

4.1. Appel de projets6

4.2. Examen d'admissibilité de la demande7

4.3. Critères de sélection.....8

5. Montant, octroi de la subvention et versement 9

5.1. Montant.....9

5.2. Octroi de la subvention.....9

5.3. Versement10

6. Contrôle et reddition de comptes 10

6.1. Contrôle10

6.2. Reddition de comptes.....10

7. Annexe 1 : Exemples de projets possibles et d'indicateurs de performance en fonction des objectifs..... 11

GUIDE DU DEMANDEUR DU PROGRAMME D'AIDE AU RESPECT DES NORMES TOUCHANT LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL

1. Mise en contexte et état de situation

1.1. Mise en contexte

Conscient de l'importance de soutenir les entreprises dans l'application des normes du travail englobant le harcèlement psychologique ou sexuel, le gouvernement du Québec a lancé le 22 juin 2018 le Programme d'aide au respect des normes touchant le harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Ce Programme s'inscrit dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, qui a été prolongée jusqu'en 2022. Il est sous la responsabilité de 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).

Entre 2018 et 2021, quatre appels de projets ont été réalisés. Pour ce cinquième appel de projets, 1 M\$ sont destinés aux associations d'employeurs¹.

Le Programme est destiné aux organismes suivants (ci-après nommés « organismes admissibles ») :

- les associations sectorielles ou multisectorielles d'employeurs à but non lucratif;
- les fédérations de coopératives sectorielles ou multisectorielles constituées en vertu de la *Loi sur les coopératives* ou de la *Loi canadienne sur les coopératives*², reconnues exploitées à des fins non lucratives.

Un organisme admissible peut s'associer à un partenaire formé d'un autre organisme admissible ou à un organisme à but non lucratif actif auprès de clientèles visées par la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

1.2. État de situation

Le Programme vise à agir en amont des infractions à la LNT pour qu'ultimement, l'ensemble des personnes salariées puissent bénéficier de milieux de travail exempts de harcèlement et de conditions de travail respectant pleinement les dispositions de la LNT. Pour y parvenir, la CNESST estime qu'une meilleure gestion de la conformité et une plus grande responsabilisation de la part des employeurs, ajoutées à leur meilleure connaissance de la LNT, sont des moyens à privilégier.

Les organismes qui souhaitent se prévaloir du Programme doivent détenir une connaissance approfondie des situations vécues par leurs membres et avoir une forte capacité à les joindre. Ils constituent ainsi des partenaires privilégiés pour accroître les services à l'attention des employeurs de manière à favoriser un plus grand respect des normes du travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.

De façon à susciter leur créativité, la CNESST invitera les organismes admissibles à déposer des projets innovateurs et d'importance³.

¹ Budget 2021-2022, Plan budgétaire – Mars 2021, page E.27.

² *Loi sur les coopératives* (RLRQ, chapitre C-67.2) ou *Loi canadienne sur les coopératives* (L.C. 1998, chapitre 1).

³ Les projets innovateurs et d'importance permettent de créer de nouvelles pratiques, de joindre un nombre considérable de membres, et se distinguent d'autres projets existants.

1.3. Alignement stratégique

- Le Programme est aligné sur l'orientation stratégique de la CNESST, soit de favoriser la compréhension et l'application des lois par les milieux de travail.

Plus précisément, le Programme **répond directement à deux objectifs du Plan stratégique 2020-2023 de la CNESST**, à savoir : faire connaître davantage les normes du travail, l'équité salariale ainsi que la santé et la sécurité du travail, ainsi que soutenir les milieux de travail dans la prise en charge de l'application des lois en collaboration avec les parties prenantes.

Le Programme annoncé par le gouvernement s'inscrit par ailleurs de manière cohérente avec l'article 5 (1.1) de la LNT, qui prévoit que, parmi les fonctions qui lui sont dévolues, la CNESST doit veiller « **à informer et à renseigner les personnes salariées et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la [...] loi** ».

2. Objectifs du Programme

Conformément à la philosophie de prévention qui anime les actions de la CNESST, le Programme nous permet d'agir en amont des infractions à la LNT afin qu'ultimement, l'ensemble des personnes salariées puisse bénéficier de conditions de travail respectant pleinement les dispositions de la LNT. Sa raison d'être est de soutenir davantage les employeurs, par l'entremise des organismes admissibles, de manière à favoriser un plus grand respect des normes du travail et des climats de travail exempts de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le Programme vise à :

- accroître la connaissance des employeurs au regard de la LNT et de ses règlements en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail;
- mieux outiller les employeurs dans leur gestion courante du respect des normes du travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- responsabiliser les employeurs à l'égard de leurs droits et de leurs obligations en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail;
- encourager l'excellence en matière de respect des normes du travail touchant le harcèlement psychologique ou sexuel.

Plus précisément, les objectifs spécifiques du Programme s'énoncent ainsi :

- accroître le nombre d'employeurs membres ayant reçu de l'information visant l'acquisition de connaissances en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail;
- diminuer le ratio du nombre de plaignants en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail par rapport au nombre de personnes salariées non syndiquées;
- augmenter le nombre d'employeurs membres ayant utilisé un service ou intégré un outil favorisant l'application de la LNT en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail;
- augmenter le degré de reconnaissance des employeurs émérites ou améliorer leurs bonnes pratiques en matière de lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail.

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 subvention⁴ :

Objectifs du Programme	Exemples de projets
Acquisition et amélioration de la connaissance des employeurs en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail.	• Diffusion d'information sur les normes du travail (stratégie de communication); • Organisation de formations; • Analyse des problèmes des membres; • Mécanismes de transfert de la connaissance (association-association, association-membres, membres-membres); • Mise en place de communautés de praticiens et praticiennes.
Gestion du respect des normes du travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.	• Mise en place, au sein des organismes admissibles, de services de vérification ou d'audit sur le respect des normes en entreprise; • Mise en place d'un service d'accompagnement pour les employeurs qui rencontrent des difficultés dans l'application de la LNT.
Responsabilisation des employeurs et promotion des avantages économiques de l'application conforme de la LNT en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.	• Conception d'outils visant à répondre aux problèmes sectoriels ou facilitant l'application de la LNT; • Promotion des avantages économiques de l'application de la LNT.
Promotion de l'excellence en matière de respect des normes du travail concernant le harcèlement psychologique ou sexuel.	• Promotion d'activités de reconnaissance pour les employeurs ou pour leurs bonnes pratiques; • Remise de prix de reconnaissance.
Engagement mutuel employeur-salarié sur le respect des normes du travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.	• Projet amenant l'employeur et le salarié à clarifier leurs obligations et leurs droits respectifs.

3.2. Limites du Programme

Les subventions ne pourront servir à :

- soutenir le fonctionnement courant 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'organisation;
- soutenir des programmes de recherche.

La durée maximale des projets proposés est de 12 mois. Les projets s'échelonnant sur plus d'un an ne sont pas admissibles au Programme. Advenant la prolongation du projet au-delà de 12 mois, une approbation préalable devra être demandée à la personne responsable du Programme.

⁴ Un tableau détaillé comprenant les objectifs ainsi que des exemples de projets, d'indicateurs de performance et de retombées est présenté à l'annexe 1.

Les organismes admissibles 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 des projets. Toutefois, ils ne pourront recourir à des ressources internes à la CNESST pour la conception, l'accompagnement technique, la rédaction ou la mise en œuvre de leur projet.

4. Admissibilité et sélection des projets

Cette section énonce les exigences de la CNESST 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 de subvention pour un même projet.

4.1. Appel de projets

Les organismes admissibles sont invités à déposer leurs demandes dans le cadre d'appels de projets. La demande de subvention doit être déposée à l'aide du formulaire prévu à cet effet et être accompagnée du formulaire de budget pro forma présentant les revenus et les dépenses du projet. Outre ces formulaires, l'organisme est 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 au C. A.;
- le dernier rapport annuel d'activités de l'organisme;
- le dernier rapport financier annuel vérifié et adopté par une instance officielle de l'organisme;
- les documents pertinents relatifs au partenaire (OBNL) du projet soumis, le cas échéant.

Pour être soumises à l'analyse, les demandes de subvention doivent être complètes.

4.2. Examen d’admissibilité de la demande

Avant de pouvoir accéder à l’évaluation qualitative (critères de sélection), le demandeur et le projet doivent répondre à 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	L’organisme demandeur est : ○ soit une association sectorielle ou multisectorielle d’employeurs, légalement constituée comme OBNL selon la partie III de la <i>Loi sur les compagnies</i>, la <i>Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif</i> (L.C. 2009, chapitre 23) ou la <i>Loi sur les chambres de commerce</i> (L.R.C. 1985, chapitre B -6); ○ soit une fédération de coopératives sectorielle ou multisectorielle, constituée en vertu de la <i>Loi sur les coopératives</i>, reconnue comme étant exploitée à des fins non lucratives ou en vertu de la <i>Loi canadienne sur les coopératives</i> (L.C. 1998, chapitre 1). Un organisme demandeur peut s’associer à un autre organisme admissible ou à un organisme à but non lucratif actif auprès de clientèles visées par la <i>Loi sur les normes du travail</i> (LNT). Le demandeur doit : ○ avoir une clientèle cible constituée d’employeurs du Québec; ○ avoir un établissement au Québec; ○ être juridiquement constitué depuis au moins un an à la date de dépôt d’un projet; ○ avoir un conseil d’administration dûment élu; ○ produire annuellement sa déclaration auprès du Registraire des entreprises du Québec.		
Projet	Les exigences liées au dépôt de la demande sont respectées (date limite de soumission et documents requis fournis).		
	Le projet comporte un plan de réalisation détaillé (description des activités, livrables, échéancier de 12 mois, budget, planification, etc.).		
	Les dépenses liées au projet sont admissibles et détaillées.		
	Le projet propose des moyens concrets et mesurables pour réaliser la reddition de comptes prévue aux règles du Programme (indicateurs de performance et cibles).		
	Le projet sert exclusivement les employeurs du Québec.		

4.3. Critères de sélection

À la suite d’une analyse préliminaire de la CNESST, les projets admissibles sont soumis à un comité de sélection pour décision. Ce comité est composé de représentantes et représentants des ministères et organismes membres du comité de gouverne et, au besoin, d’autres représentants de ministères et organismes désignés.

Les projets seront évalués par les représentants de la CNESST sur la base des critères de sélection présentés ci-après ainsi que de l’enveloppe budgétaire disponible. En outre, la sélection des projets est réalisée notamment dans l’optique d’offrir une répartition équitable entre les demandeurs de la société civile et ceux du gouvernement, ainsi qu’entre les associations sectorielles et multisectorielles.

Critères	Composantes		Pondération
Pertinence	Degré d’adéquation du projet avec l’objet du Programme Harcèlement psychologique ou sexuel	/10	/50
	Pertinence des moyens privilégiés pour atteindre les objectifs du Programme - La clientèle ciblée par le projet permet de joindre des secteurs à risque⁵ en matière de harcèlement : 5 points - Le choix des activités et des livrables permet d’atteindre les objectifs du Programme : 15 points	/20	
	Capacité à mener à bien le projet soumis - Le demandeur démontre qu’il détient l’expertise nécessaire en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail : 10 points - Le demandeur démontre sa capacité à gérer son projet : 10 points	/20	
Retombées prévues	Portée du projet Nombre de personnes jointes par le projet	/10	/30
	Retombées après l’obtention d’une subvention - Le projet permet de créer des retombées concrètes : 10 points - Les moyens utilisés pour évaluer les retombées du projet sont concrets et mesurables : 5 points	/15	
	Capacité du projet à être transféré à d’autres associations	/3	
	Lettre d’appui d’un tiers intéressé	/2	
Innovation	Créativité des moyens	/5	/10
	Capacité à se distinguer des projets existants	/5	
Qualité de la demande	Qualité de la rédaction et de la présentation du projet (orthographe, phrases claires et concises, enchaînement logique et cohérent)	/10	/10
Pointage total			/100

⁵ Les secteurs considérés comme à risque en matière de harcèlement sont les suivants : arts, loisirs et culture, commerce de détail, construction, fabrication (secteur manufacturier), hébergement et restauration, services professionnels, soins de santé et assistance sociale.

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 95 000 \$;
- un organisme admissible peut présenter plus d'un projet par année, jusqu'à concurrence de la subvention de 95 000 \$ prescrite;
- le projet peut être admissible à un renouvellement au cours des années subséquentes, sous réserve d'une évaluation favorable du comité de sélection lors d'un appel de projets subséquent. Dans ce cas, les montants maximaux autorisés sont les suivants :
 - 90 % des dépenses admissibles, pour un maximum de 75 000 \$ lors du premier renouvellement,
 - 90 % des dépenses admissibles, pour un maximum de 55 000 \$ lors du second renouvellement.

Les dépenses admissibles sont liées :

- aux frais d'exécution directs liés à la réalisation du projet, notamment les salaires et les honoraires (selon la complexité des travaux à accomplir jusqu'à concurrence de 265 \$ l'heure), ainsi qu'à l'acquisition de matériel et d'équipement non immobilisables;
- aux frais de communication et de promotion du projet, notamment la conception et la production d'outils Web et publicitaires, aux frais associés aux relations publiques et de presse, et aux autres frais de mise en marché du projet au Québec;
- aux frais de déplacement au Québec et aux frais de repas (conformément aux règles du Conseil du trésor);
- à la gestion du projet (planification, organisation, direction et suivi), jusqu'à concurrence de 15 % du total des dépenses du projet.

Les dépenses non admissibles sont :

- les frais engagés pour un projet avant le dépôt d'une demande de subvention au Programme;
- le déficit d'exploitation 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 usuel);
- celles faisant déjà l'objet d'une contribution financière gouvernementale, y compris un programme de la CNESST ou d'un organisme non gouvernemental;
- 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 bénéficiaire. Une fiche descriptive s'ajoute pour chaque nouveau projet accepté. La fiche descriptive établit les conditions liées à chaque projet (durée, financement, versements 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 donné. 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;
- le premier versement représente 75 % de la subvention accordée et le dernier représente les 25 % restants, jusqu'à concurrence d'un remboursement maximal total de 90 % des dépenses réelles admissibles du projet;
- aucun dépassement des coûts du projet ne sera accepté aux fins de subvention additionnelle.

6. Contrôle et reddition de comptes

6.1. Contrôle

Un engagement contractuel entre les organismes bénéficiaires et la CNESST sera établi. Les organismes subventionnés 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 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.

Ces redditions de comptes s'effectuent selon des formats préétablis, dans le but de démontrer :

- l'atteinte des objectifs du projet et l'adéquation avec les objectifs du Programme;
- la mise en place des activités (nombre de personnes jointes, description, lieu, date, etc.);
- à l'aide d'indicateurs de performance, les bénéfices générés en lien avec les objectifs du Programme (voir l'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, en fonction du montant de la subvention :

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 60 000 \$	État des résultats du Programme avec l'attestation de fiabilité de l'information financière produite par le conseil d'administration de l'association
60 001 \$ 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 employeurs de façon à favoriser le plein respect des normes du travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.

Objectifs	Exemples de projets possibles	Exemples d'indicateurs de performance	Retombées
Acquisition et amélioration de la connaissance des employeurs en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail			
Accroître le nombre d'employeurs membres ayant reçu de l'information visant l'acquisition et l'amélioration des connaissances.	Diffusion d'information sur les normes du travail (stratégie de communication).	- Nombre d'activités réalisées (publicités, articles de journaux, infolettres aux membres, etc.); - Nombre de personnes jointes.	- Plus grande visibilité des normes du travail; - Employeurs plus sensibilisés; - Renforcement de la culture de respect des normes du travail.
	Organisation de formations.	- Nombre de formations tenues à l'intention des employeurs membres (colloques, réseautage, etc.); - Nombre de personnes formées.	- Accroissement du degré de connaissance à l'égard de la LNT; - Augmentation de l'intérêt à l'égard des normes du travail.
	Analyse des problèmes des membres.	Nombres d'analyses réalisées.	- Meilleure compréhension du contexte; - Mise en place de mesures plus adaptées aux problèmes des membres.
	- Mécanismes de transfert de la connaissance (association-association, association-membres, membres-membres); - Mise en place de communautés de praticiens et praticiennes.	- Nombre de projets réalisés; - Nombre de membres joints par le transfert de connaissances.	- Partage des bonnes pratiques; - Meilleure offre de services aux membres.
Gestion du respect des normes du travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel			
Diminuer le ratio « nombre de plaignants ayant déposé une plainte/nombre de personnes salariées non syndiquées ».	Mise en place, au sein des organismes admissibles, de services de vérification ou d'audit sur le respect des normes en entreprise.	Nombre d'activités réalisées.	- Correction des lacunes en amont du dépôt d'une plainte; - Plus grande responsabilisation des membres.

Objectifs	Exemples de projets possibles	Exemples d'indicateurs de performance	Retombées
	Mise en place d'un service d'accompagnement pour les employeurs qui rencontrent des difficultés dans l'application de la LNT.	Nombre d'employeurs ayant bénéficié du service.	- Amélioration du délai et du nombre de règlements de différends; - Accroissement de l'offre de services de l'association.
Responsabilisation des employeurs en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et promotion des avantages économiques de l'application conforme de la LNT			
Augmenter le nombre d'employeurs membres ayant utilisé un service ou intégré un outil favorisant l'application de la LNT.	Conception d'outils visant à répondre aux problèmes sectoriels ou d'application générale de la LNT.	Nombre d'employeurs ayant obtenu les outils en vue d'intégrer le respect des normes à leur gestion courante.	Amélioration d'un problème sectoriel ou d'application générale de la LNT.
	Promotion des avantages économiques de l'application de la LNT.	Nombre d'activités de promotion.	- Contribution à un contexte de concurrence loyale; - Meilleure préparation au défi de raréfaction de la main-d'œuvre.
Promotion de l'excellence en matière de respect des normes du travail touchant le harcèlement psychologique ou sexuel			
Augmenter le degré de reconnaissance des employeurs ou de leurs bonnes pratiques.	- Promotion d'activités de reconnaissance des employeurs ou de leurs bonnes pratiques; - Remise de prix de reconnaissance.	Nombre d'initiatives visant la reconnaissance de l'excellence.	Valorisation et reconnaissance des employeurs émérites.
Engagement mutuel employeur-salarié sur le respect des normes du travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel			
Diminuer le ratio « nombre de plaignants ayant déposé une plainte/nombre de salariés non syndiqués ».	- Promotion du modèle de contrat de travail élaboré par la CNESST et de la signature volontaire par les parties; - Projet amenant l'employeur et le salarié à clarifier leurs droits et obligations respectifs.	Nombre de contrats signés.	- Meilleure compréhension des droits et des obligations respectifs; - Clarification des conditions de travail avant l'embauche; - Réduction des malentendus entre personnes salariées et employeurs (rétention du personnel).



Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2021

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2021

ISBN 978-2-550-90669-8 (PDF)



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