



**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 : 8 mars 2019

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. Admissibilité.....6

4.3. 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. Versement9

6. Contrôle et reddition de comptes 9

6.1. Contrôle9

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 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.

Le Programme est géré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), comme énoncé dans les documents budgétaires du ministère des Finances au printemps 2017, et dont le libellé se lit comme suit :

« Alors que plusieurs initiatives sont actuellement mises sur pied pour valoriser le travail ainsi que pour favoriser la pleine participation et l'intégration en emploi de toute la main-d'œuvre disponible, le gouvernement déploiera des efforts additionnels afin de s'assurer que tous les emplois offerts au Québec répondent aux normes du travail.

À cet égard, dans l'objectif de conscientiser les entreprises et de les soutenir dans l'application des normes du travail, le *Plan économique du Québec* prévoit la mise en place d'un programme d'appui destiné aux associations d'employeurs, qui sera géré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Un appui financier de 1 million de dollars par année sur trois ans sera octroyé à la CNESST pour la mise en place de ce programme. »¹

Le Programme est destiné aux organismes actifs à l'échelle québécoise suivants (ci-après nommés « organismes admissibles ») :

- Les associations sectorielles ou multisectorielles d'employeurs sans but lucratif;
- Les fédérations de coopératives sectorielles ou multisectorielles constituées en vertu de la Loi sur les coopératives², 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 sans but 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 salariés puisse 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 rejoindre. Ils constituent ainsi des partenaires privilégiés pour accroître les services à l'intention 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 porteurs**³.

¹ Budget 2017-2018, *Le Plan économique du Québec – Mars 2017*, page B.173.

² Loi sur les coopératives (RLRQ, chapitre C-67.2).

³ Des projets innovateurs et porteurs permettent de créer de nouvelles pratiques et de rejoindre un nombre significatif de personnes, 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, ce Programme **rejoint directement deux objectifs du *Plan stratégique 2017-2019* de la CNESST**, à savoir : accroître la connaissance et la compréhension des lois en matière de travail, ainsi que soutenir les employeurs pour favoriser le respect des normes du travail et de l'équité salariale.

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

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 LNT afin qu'ultimement, l'ensemble des salariés puisse bénéficier de conditions de travail respectant pleinement les dispositions de la LNT. La raison d'être du Programme 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 salariés non syndiqués;
- 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 au 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 problématiques des membres; • Mécanismes de transfert de la connaissance (Association-Association, Association-Membres, Membres-Membres); • Mise en place de communautés de praticiens(ennes).
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 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 problématiques sectorielles 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 les opérations courantes de l'organisme;
- assumer la défense des membres de l'organisme;
- préparer les mémoires de l'organisme devant les instances gouvernementales;
- effectuer des sondages de satisfaction liés aux services de l'organisme;
- soutenir des programmes de recherche.

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 à la rédaction ou la mise en œuvre de leur projet.

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

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 obligatoirement être déposée par le biais 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 par le C. A.;
- le dernier rapport annuel d'activités de l'organisme;
- le dernier rapport financier annuel vérifié et adopté par une instance formelle 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. Admissibilité

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 : • une association sectorielle ou multisectorielle d'employeurs, légalement constituée comme OBNL selon la partie III de la Loi sur les compagnies et active à l'échelle québécoise. ○ ou • une fédération de coopératives sectorielle ou multisectorielle, constituée en vertu de la Loi sur les coopératives, reconnue exploitée à des fins non lucratives et active à l'échelle québécoise. Un organisme demandeur peut s'associer à un autre organisme admissible ou à un organisme sans but lucratif actif auprès de clientèles visées par la Loi sur les normes du travail (LNT). Le demandeur doit : • produire annuellement sa déclaration au registre des entreprises du Québec; • être juridiquement constitué depuis au moins 1 an à la date de dépôt d'un projet; • 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 (date limite de soumission et documents requis fournis).		
	Le projet comporte un plan de réalisation détaillé (description des activités, livrables, échéancier, 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 par les règles du Programme (indicateurs de performance et cibles).		

4.3. Critères de sélection

Les projets respectant les critères d’admissibilité sont analysés et comparés entre eux par un comité de sélection composé de deux représentants de la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT) et de trois représentants externes.

Les projets seront évalués 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 de s’assurer d’une répartition équitable entre les demandeurs de la société civile et du gouvernement ainsi que les associations sectorielles et multisectorielles.

Critères	Composantes		Pondération
Pertinence	Degré d’adéquation du projet avec l’objet du Programme Harcèlement psychologique ou sexuel	/10	/40
	Pertinence des moyens privilégiés pour atteindre les objectifs du Programme - La clientèle ciblée par le projet permet de rejoindre des secteurs à risque⁵ en matière de harcèlement : 5 points - Le choix des activités et des livrables permet d’atteindre les objectifs du programme : 10 points	/15	
	Capacité à atteindre les objectifs du Programme - Le demandeur démontre qu’il détient l’expertise nécessaire pour réaliser le projet : 5 points - Le demandeur démontre sa capacité à gérer son projet : 10 points	/15	
Retombées anticipées	Portée du projet Nombre de personnes rejointes par le projet	/10	/40
	Retombées après l’obtention d’une subvention - Le projet permet de créer des retombées concrètes : 15 points - Les moyens utilisés pour évaluer les retombées du projet sont concrets et mesurables : 10 points	/25	
	Capacité du projet à être transféré à d’autres associations	/3	
	Lettre d’appui d’un tiers intéressé	/2	
Innovation	Créativité des moyens	/10	/20
	Capacité à se distinguer des projets existants	/10	
			/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 :

- ne peut excéder 90 % des dépenses admissibles projetées du projet, jusqu'à un maximum annuel prescrit de 90 000 \$;
- un organisme admissible 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, 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 :

- aux frais d'exécution directs liés à la réalisation du projet, notamment les salaires et les honoraires, ainsi que l'acquisition de matériel et d'équipement;
- aux frais de communication et de promotion liés au 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 liés à la 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).

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 usuels);
- celles faisant déjà l'objet d'une contribution financière du gouvernement, 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 (2) 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 organismes subventionnés 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 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 personnes rejointes, 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 des 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 visés

Rappelons que l'ensemble des objectifs visés 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 visés	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 rejointes	- 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 (colloque, réseautage, etc.) - Nombre de personnes formées	- Accroissement du degré de connaissance à l'égard de la LNT - Augmentation de l'intérêt envers les 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(ennes)	- 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 touchant le harcèlement psychologique ou sexuel			
Diminuer le ratio « nombre de plaignants ayant déposé une plainte/nombre de salariés non syndiqués »	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 visés	Exemples de projets possibles	Exemples d'indicateurs de performance	Retombées
	Mise en place d'un service d'accompagnement pour 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 problématiques sectorielles 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'une problématique sectorielle ou d'application générale de la LNT
	Promotion des avantages économiques de l'application de la LNT	Nombre d'activités de promotion	- Contribuer à un contexte de concurrence loyale - Mieux faire face 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 - Clarifier les conditions de travail avant l'embauche - Éviter les malentendus entre salariés et employeurs (rétention du personnel)



ISBN 978-2-550-83508-0 (PDF)



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