



**PROGRAMME D'AIDE À LA SENSIBILISATION DES  
PERSONNES SALARIÉES ET DES TRAVAILLEURS  
AUTONOMES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT  
PSYCHOLOGIQUE OU 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 : 8 mars 2019

**PROGRAMME D'AIDE À LA SENSIBILISATION DES PERSONNES SALARIÉES ET DES TRAVAILLEURS  
AUTONOMES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL**

**Table des matières**

<b>1. Mise en contexte .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objectifs du Programme .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Portée du Programme.....</b>	<b>5</b>
3.1. Exemples de la nature des projets visés.....	5
3.2. Limites du Programme .....	5
<b>4. Admissibilité et sélection des projets .....</b>	<b>6</b>
4.1. Appel de projets .....	6
4.1.1. Examen d'admissibilité de la demande.....	6
4.2. Critères de sélection.....	7
<b>5. Montant, octroi de la subvention et versement .....</b>	<b>8</b>
5.1. Montant.....	8
5.2. Octroi de la subvention.....	8
5.3. Versement .....	9
<b>6. Contrôle et reddition de comptes .....</b>	<b>9</b>
6.1. Contrôle.....	9
6.2. Reddition de comptes.....	9
<b>7. Annexe 1 : Exemples de projets possibles et d'indicateurs de performance en fonction des objectifs .....</b>	<b>10</b>

# PROGRAMME D'AIDE À LA SENSIBILISATION DES PERSONNES SALARIÉES ET DES TRAVAILLEURS AUTONOMES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU 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 psychologique ou 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 personnes salariées et des travailleurs autonomes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail ». Celui-ci est 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). Le Programme permet de financer au cours des exercices financiers 2018, 2019 et 2020 de la CNESST des projets dont la clientèle cible est composée de travailleurs autonomes (y compris les artistes et les travailleurs et travailleuses du milieu de la culture) ou de personnes salariées syndiquées ou non syndiquées.

Les projets peuvent être soumis par des associations sectorielles ou multisectorielles regroupant ces clientèles. Les organismes sans but lucratif dont la mission englobe la problématique du harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail ainsi que les ordres professionnels sont admissibles.

Les organismes admissibles sont donc :

- les associations syndicales;
- les associations (OBNL) de personnes salariées syndiquées ou non syndiquées, qu'il s'agisse d'organismes de représentation ou de défense des personnes salariées;
- les associations (OBNL) de travailleurs autonomes;
- les associations (OBNL) d'artistes ou de travailleurs et travailleuses du milieu culturel;
- les organismes sans but lucratif dont la mission englobe la problématique du harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail;
- les fédérations de coopératives de travailleurs et travailleuses ou de coopératives de solidarité constituées en vertu de la Loi sur les coopératives et reconnues exploitées à des fins non lucratives;
- les ordres professionnels.

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

Les organismes qui souhaitent se prévaloir du Programme doivent détenir une connaissance approfondie des problématiques vécues par leurs membres, et avoir une forte capacité à les rejoindre. Ils constituent ainsi des partenaires privilégiés pour prévenir et éliminer le harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Afin de susciter leur créativité, la CNESST invitera les organismes admissibles à déposer **des projets innovateurs et porteurs**<sup>1</sup>.

Des appels de projets seront lancés, de manière à inviter les organismes 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 pro forma, facilitant la présentation des revenus et des dépenses, seront disponibles pour utilisation.

---

<sup>1</sup> Des projets innovateurs et porteurs permettent de créer de nouvelles pratiques, de rejoindre un nombre significatif de personnes, et se distinguent 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 et des travailleuses puisse évoluer dans des contextes de travail exempts de harcèlement psychologique ou sexuel. La raison d'être du Programme est de soutenir les personnes salariées, par l'entremise des organismes admissibles, de façon à favoriser des climats de travail exempts de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le Programme vise à :

- accroître les connaissances générales des personnes salariées ainsi que des travailleurs autonomes, y compris les artistes et les travailleurs et les travailleuses de la culture, au regard du harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail;
- augmenter le nombre d'initiatives visant à prévenir ou à éliminer les situations de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail;
- sensibiliser les personnes salariées et les travailleurs autonomes, y compris les artistes et les travailleurs et les travailleuses de la culture, et les outiller pour évaluer une situation potentielle de harcèlement psychologique ou sexuel;
- offrir des moyens permettant de dénoncer des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
- faire connaître les droits et les recours possibles dans un contexte de harcèlement psychologique ou 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
<p>Acquisition et amélioration de la connaissance de la main-d'œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire connaître les droits et les recours possibles dans un contexte de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail</li> <li>- Sensibiliser et outiller pour évaluer une situation potentielle de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion d'information sur le harcèlement au travail et sur les recours possibles pour les personnes salariées et les travailleurs autonomes (stratégie de communication)</li> <li>• Organisation de formations portant sur le harcèlement au travail (définition du harcèlement, droits et recours, prévention et intervention)</li> <li>• Analyse des problématiques des membres en matière de harcèlement au travail</li> <li>• Mécanismes de transfert de la connaissance en matière de harcèlement au travail</li> <li>• Service-conseil aux travailleurs(euses) en matière de harcèlement au travail</li> <li>• Mise en place de communautés de praticiens(ennes)</li> </ul>
<p>Mise en place de moyens permettant de dénoncer des situations de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de processus de dénonciation</li> </ul>
<p>Promotion de l'excellence en matière de création de milieux de travail exempts de harcèlement psychologique ou sexuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion d'activités de reconnaissance pour les initiatives émérites et les bonnes pratiques en matière de prévention du harcèlement au travail</li> </ul>

#### 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 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 organisme 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 cette fin 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.

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

#### 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 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
<b>Demandeur</b>	<p>L'organisme demandeur est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· une association sectorielle ou multisectorielle de travailleurs(euses) légalement constituée comme OBNL selon la partie III de la Loi sur les compagnies</li> <li>ou</li> <li>· un ordre professionnel constitué conformément au Code des professions</li> <li>ou</li> <li>· une fédération de coopératives de travailleurs(euses) ou de solidarité sectorielle ou multisectorielle, constituée en vertu de la Loi sur les coopératives et reconnue exploitée à des fins non lucratives</li> <li>ou</li> <li>· un OBNL constitué selon la partie III de la Loi sur les compagnies dont la mission englobe la problématique du harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail.</li> </ul> <p>Il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· avoir une clientèle cible constituée de travailleurs(euses) ou évoluer dans le milieu du travail;</li> <li>· produire annuellement sa déclaration au registre des entreprises du Québec;</li> <li>· avoir un conseil d'administration dûment élu;</li> <li>· faire parvenir son dernier rapport annuel d'activités ainsi que son dernier rapport financier annuel.</li> </ul>		
<b>Projet</b>	Les exigences liées au dépôt de la demande sont respectées (date limite de soumission et documents requis).		
	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 aux règles du Programme (indicateurs de performance et cibles).		

## 4.2. Critères de sélection

La sélection des projets est assumée par un comité composé de représentantes et représentants des ministères et organismes membres du comité de gouverne et, au besoin, d'autres représentants de ministères et organismes.

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	<b>Degré d'adéquation du projet avec l'objet du Programme</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Harcèlement psychologique ou sexuel</li> </ul>	/10	/40
	<b>Pertinence des moyens privilégiés pour atteindre les objectifs du Programme</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>La clientèle ciblée par le projet permet de rejoindre un ou des secteurs à risque<sup>2</sup> en matière de harcèlement : 5 points</li> <li>Le choix des activités et des livrables permet d'atteindre les objectifs du programme : 10 points</li> </ul>	/15	
	<b>Capacité à atteindre les objectifs du Programme</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le demandeur démontre qu'il détient l'expertise nécessaire pour réaliser le projet : 5 points</li> <li>Le demandeur démontre sa capacité à gérer son projet : 10 points</li> </ul>	/15	
Retombées anticipées	<b>Portée du projet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de personnes rejointes par le projet</li> </ul>	/10	/40
	<b>Retombées après l'obtention d'une subvention</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le projet permet de créer des retombées concrètes : 15 points</li> <li>Les moyens utilisés pour évaluer les retombées du projet sont concrets et mesurables : 10 points</li> </ul>	/25	
	<b>Capacité du projet à être transféré à d'autres associations</b>	/3	
	<b>Lettre d'appui d'un tiers intéressé</b>	/2	
Innovation	<b>Créativité des moyens</b>	/10	/20
	<b>Capacité à se distinguer des projets existants</b>	/10	
			<b>/100</b>

<sup>2</sup> 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 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, et 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 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;
- 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 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 usuel);
- 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 relatives 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 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 organismes subventionnés et la CNESST sera établi. Ceux-ci 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 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'objectif général est de favoriser le développement de climat de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Objectifs	Exemples de projets possibles	Exemples d'indicateurs de performance	Retombées
Acquisition et amélioration de la connaissance des travailleuses et travailleurs en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail			
<p>Accroître le nombre de travailleuses et travailleurs ayant reçu de l'information visant l'acquisition et l'amélioration des connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibiliser les travailleuses et les travailleurs et les outiller pour évaluer une situation potentielle de harcèlement</li> <li>Faire connaître les droits et les recours possibles dans un contexte de harcèlement en milieu de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion d'information sur les normes en matière de harcèlement au travail (stratégie de communication)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'activités réalisées (publicités, articles de journaux, infolettres aux membres, etc.)</li> <li>Nombre de personnes rejointes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Milieus de travail exempts de harcèlement</li> <li>Travailleuses et travailleurs plus sensibilisés</li> <li>Renforcement de la culture de respect entre les personnes</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation de formations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de formations tenues à l'intention des travailleuses et travailleurs (colloques, réseautage, etc.)</li> <li>Nombre de personnes formées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accroissement du degré de sensibilisation et de connaissances en matière de harcèlement au travail</li> <li>Augmentation de l'attention accordée à l'importance d'un milieu de travail exempt de harcèlement</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse des problèmes pour les travailleuses et travailleurs</li> <li>Activités de transfert de connaissances</li> <li>Service-conseil au personnel</li> <li>Mise en place de communautés de praticiens et praticiennes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'analyses réalisées</li> <li>Nombre de projets réalisés</li> <li>Nombre de travailleuses et travailleurs joints par le transfert de connaissances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correction des lacunes en amont du dépôt d'une plainte</li> <li>Plus grande connaissance de la main-d'œuvre</li> </ul>
Développement de moyens permettant de dénoncer des situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail			
<p>Offrir des moyens permettant de dénoncer des situations de harcèlement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration et mise en place de procédures de dénonciation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de projets réalisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration du contexte de dénonciation des situations de harcèlement au travail</li> </ul>
Promotion de l'excellence en matière de création de milieux de travail exempts de harcèlement psychologique ou sexuel			
<p>Augmenter le degré de reconnaissance des initiatives et des bonnes pratiques visant à prévenir ou à éliminer les situations de harcèlement au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promotion d'activité de reconnaissance pour les initiatives et les bonnes pratiques en matière de prévention du harcèlement au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'initiatives visant la reconnaissance de l'excellence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valorisation et reconnaissance des initiatives</li> </ul>



ISBN 978-2-550-83506-6 (PDF)



Pour nous joindre  
[cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)  
**1 844 838-0808**