

FORMER. INNOVER. AVANCER.

Institut national
de la recherche
scientifique

S'informer pour mieux agir : comprendre les politiques VACS et HDI

15 octobre 2025

À L'INRS

c'est TOLÉRANCE ZÉRO
en matière de harcèlement et de violence à
caractère sexuel



IN
RS

CONTEXTE JURIDIQUE

CONTEXTE JURIDIQUE

Au Québec, les employeurs sont légalement tenus de mettre en place des politiques pour prévenir et gérer le **harcèlement psychologique (HP)** et les **violences à caractère sexuel (VACS)** en milieu de travail

... principalement en vertu de la **Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail**, aussi appelée **Loi 42**.

S'applique à toute la communauté INRS

QUIZZ 1:

Quelles sont les principales obligations découlant de ces lois?



PRINCIPALES OBLIGATIONS

Obligations de MOYENS:

- ❖ Prévenir toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel par des moyens raisonnables
- ❖ Faire cesser toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel dès que l'INRS en est informée, en appliquant des mesures appropriées, y compris des sanctions nécessaires

VACS, HARCÈLEMENT ET INCIVILITÉ

QU'EST-CE QU'UNE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL?

Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont toute **inconduite** qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle **non désirés**, exprimés **directement** ou **indirectement**, y compris par des **moyens technologiques**.

La clé, c'est le consentement

QUIZZ 2:
Dans le chat, énumérez
des exemples de VACS?



DES EXEMPLES DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

- ❖ Cyberviolence à caractère sexuel
- ❖ Comportements sexistes, hétérosexistes, homophobes, ...
- ❖ Production ou diffusion d'images à connotation sexuelle sans consentement
- ❖ Imposition d'une intimité sexuelle sans consentement
- ❖ Manifestation abusive d'intérêt non désirée
- ❖ Harcèlement sexuel
- ❖ Agression sexuelle
- ❖ Avances physiques non désirées

QUIZZ 3:
Dans lesquelles des situations suivantes peut-on dire qu'il n'y a pas de consentement?



QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT?

Une **conduite vexatoire** se manifestant par :

1

Des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés

2

Hostiles ou non désirés

3

Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne

4

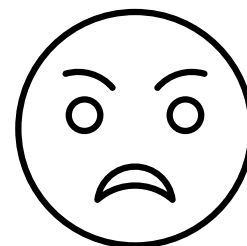
Entrainant, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études* néfaste.

L'INCIVILITÉ, UN CONCEPT AMBIGU

Définition tirée de la Politique de l'INRS:

Des **paroles** ou des **comportements** qui démontrent un **rejet des règles élémentaires de vie sociale**, dont:

- ❖ le respect
- ❖ la courtoisie
- ❖ la politesse
- ❖ savoir-vivre



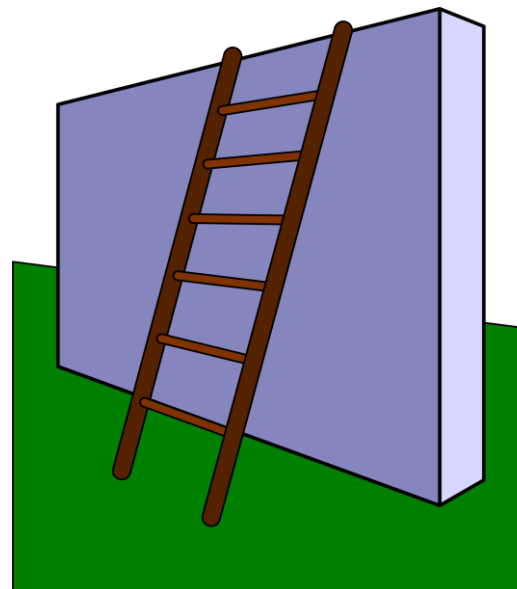
QUIZZ 4:

Quelle affirmation est fausse?



DÉTÉRIORATION DU CLIMAT DE TRAVAIL

4. Violence
3. Harcèlement psychologique
2. Conflit
1. Incivilité



CODE DE CIVILITÉ DE L'INRS

Normes de comportements attendus dans notre milieu.

Ce code a été bâti par les membres de la communauté en 2023. Chaque comportement est rattaché aux valeurs qui ont été choisies.

Disponible sur Espace RH

CODE DE CIVILITÉ

Entre collègues, on s'entend **sur la civilité** !

Comportements attendus

Agir avec respect au quotidien, c'est :

- ❖ Faire preuve de courtoisie et de bienveillance envers les autres
- ❖ Considérer les opinions des autres
- ❖ Utiliser un ton de voix convenable en tous lieux
- ❖ Comme responsable, autoriser les heures de repos
- ❖ Faire preuve de ponctualité

Agir avec collaboration au quotidien, c'est :

- ❖ Être disponible pour ses collègues et répondre aux messages reçus
- ❖ Démontrer de la patience, de l'optimisme et de la réceptivité
- ❖ Avoir conscience de l'impact de son humeur et de ses actions sur les autres
- ❖ Comme responsable, adresser avec bienveillance et courage les manquements observés par une rétroaction constructive
- ❖ Reconnaître les bons coups de ses collègues

Agir avec ouverture au quotidien, c'est :

- ❖ Accepter les changements et s'y adapter
- ❖ Accepter que les autres pensent ou agissent différemment
- ❖ Donner la chance aux autres de s'exprimer
- ❖ Être capable d'en venir à un compromis en cas de divergence

Communiquer efficacement au quotidien, c'est :

- ❖ Avoir une bonne écoute sans jugement
- ❖ Saluer ses collègues
- ❖ Exprimer ses besoins et faire des demandes claires
- ❖ Démontrer de l'empathie
- ❖ Partager l'information pertinente à temps



VALEURS

En plus des valeurs énoncées dans le code d'éthique, la communauté INRS s'engage à respecter les valeurs suivantes :

- ♥ Respect
- ♥ Collaboration
- ♥ Ouverture
- ♥ Communication

ENGAGEMENTS

Chaque membre de la communauté s'engage à :

- ♥ Agir en fonction des valeurs du présent code.
- ♥ Porter une attention particulière à son propre comportement pour faire preuve, en tout temps, de civilité.
- ♥ Ne pas tolérer de situation d'incivilité et se référer à la [Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité](#) en cas de besoin.

« Ne dites pas ou ne faites pas aux autres ce que vous ne voudriez pas qu'on vous dise ou fasse! »

À qui s'applique ce code de civilité ?

Ce code de civilité s'applique à toute personne œuvrant à l'INRS :

Membres du personnel, membres du corps professoral, communauté étudiante, stagiaires, personnes cocontractantes, bénévoles, visiteuses ou visiteurs, etc.

Chacune et chacun est responsable de ses comportements et de leur impact sur l'ensemble de l'organisation.

CONTENU DES POLITIQUES

DEUX POLITIQUES DISTINCTES

- ❖ Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité, mise en place en mars 2004
- ❖ Politique contre les violences à caractère sexuel, mise en place en décembre 2018

Toutes deux s'appliquent à l'ensemble de la communauté INRS



Voir la section des documents normatifs sur le site web de l'INRS

PROCESSUS INFORMEL DE RÉOLUTION

- ❖ Application et interprétation des documents normatifs
- ❖ Démarches à privilégier dans certaines circonstances
- ❖ Outiller les membres de la communauté pour faire face à des situations de conduites inappropriées
- ❖ Guider les personnes impliquées dans la démarche et accompagner la personne externe qui enquêtera sur une plainte formelle.

Le bureau d'intervention, de prévention et de plainte (BIPP) n'agit pas pour qualifier une conduite

MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

- ❖ Activités de formation et de sensibilisation
- ❖ Sécurité (VACS): contacter comitevac@inrs.ca
- ❖ Règles entourant les activités sociales ou d'accueil (VACS)

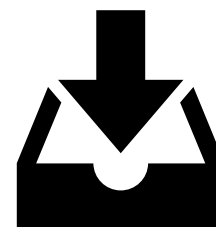


AUTRES ÉLÉMENTS DES POLITIQUES

- ❖ Confidentialité
- ❖ Représailles
- ❖ Mesures provisoires ou d'accommodement
- ❖ Service d'intervention et ressources
- ❖ Signalement

PLAINTÉ FORMELLE

- ❖ Bureau d'intervention, de prévention et de plainte: bipp@inrs.ca, 1-888-401-VACS ou 418-654-3890 (pour toute situation) ou de manière anonyme à www.clearviewconnects.com.
- ❖ Modalités de dépôt de la plainte
- ❖ Confidentialité de la plainte
- ❖ Personne responsable de l'enquête



RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ

- ❖ Plainte jugée non recevable
- ❖ Plainte jugée recevable



ENQUÊTE

- ❖ Déroulement de l'enquête
- ❖ Obligation de collaborer
- ❖ Présence d'une personne accompagnatrice
- ❖ Droit d'être entendu
- ❖ Confidentialité du processus
- ❖ Rapport d'enquête
- ❖ Conclusions d'enquête
- ❖ Communication des conclusions de l'enquête



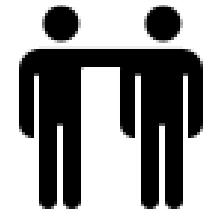
CONCLUSIONS D'UNE PLAINTE

- ❖ Détermination des mesures administratives ou disciplinaires
- ❖ Communication à la personne plaignante des suites à donner à la plainte



AGIR COMME TEMOIN ACTIF

COMMENT AGIR COMME TÉMOIN ACTIF?



Les grandes avenues d'intervention proposées sont:

- ❖ Distraire
- ❖ Déléguer
- ❖ Être direct
- ❖ Documenter
- ❖ Demander

En tout temps, le processus de signalement au bureau d'intervention, de signalement et de plainte (BIPP) ou de manière anonyme peut être utilisé

AUTRES RESSOURCES DISPONIBLES

VOS RÔLES

- ❖ Écouter sans juger
- ❖ Soutenir
- ❖ Être témoin actif
- ❖ Référer
- ❖ Ne pas s'immiscer dans le processus d'enquête

SITE WEB INRS

- ❖ Bureau d'intervention, de prévention et de plainte (BIPP)
- ❖ PAEE 24 heures sur 24 / 7 jours sur 7. Confidentiel et gratuit.
- ❖ Équipe d'intervention du SESRE
- ❖ Centres d'aide aux victimes d'actes criminels de Québec (CAVAC) : 1 888 401-VACS (8227)

[Harcèlement psychologique et violences à caractère sexuel | INRS](#)

LIGNES D'AIDE ET D'ÉCOUTE 211

Service bilingue grâce auquel vous pouvez obtenir gratuitement de l'information et des références sur les ressources communautaires, publiques et parapubliques entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi.

www.info-reference.qc.ca



À l'INRS

c'est tolérance zéro
en matière de harcèlement
et de violence à caractère
sexuel

Merci pour votre participation !

Pour toutes questions:

bipp@INRS.ca ou

lise.couillard@inrs.ca