

**POLITIQUE POUR UN MILIEU EXEMPT  
DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE**

Adoptée à la 269<sup>e</sup> réunion du conseil d'administration  
du 21 septembre 2009

## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Champs d'application</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Principes et valeurs</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Objectifs</b> .....	<b>3</b>
<b>4. Définitions</b> .....	<b>4</b>
4.1 Plaignant.....	4
4.2 Le mis en cause .....	4
4.3 Les intervenants volontaires.....	4
4.4 Le harcèlement psychologique.....	4
4.5 Le harcèlement sexuel .....	5
4.6 La violence .....	5
<b>5. Prévention et formation</b> .....	<b>6</b>
<b>6. Réaction en cas de violence</b> .....	<b>6</b>
<b>7. Procédure en cas de harcèlement</b> .....	<b>6</b>
7.1 Dénoncer une situation .....	6
7.2 Formuler une plainte.....	6
7.3 Le traitement d'une plainte.....	6
7.4 Critères servant à déterminer le fondement d'une plainte .....	8
<b>8. Le rapport d'enquête</b> .....	<b>8</b>
8.1 Le contenu.....	8
8.2 L'accès au rapport .....	8
8.3 La conservation du rapport.....	8
<b>9. La mise en œuvre</b> .....	<b>9</b>
9.1 Le directeur général .....	9
9.2 Le directeur du Service des ressources humaines.....	9
9.3 Le directeur du Service aux étudiants et à la communauté.....	9
9.4 L'intervenant volontaire .....	9
9.5 Le personnel cadre .....	10
9.6 L'employé .....	10
9.7 L'étudiant .....	10
<b>10. Mise en vigueur</b> .....	<b>10</b>
<b>Annexe 1— Quatre critères utilisés pour déterminer le harcèlement psychologique</b> .....	<b>11</b>
<b>Annexe 2 — Le comité pour la promotion d'un milieu exempt de harcèlement</b> .....	<b>12</b>
1 Sa composition .....	12
2. Son rôle .....	12
3. Le fonctionnement du comité .....	12
<b>Annexe 3 — Formulaire de plainte</b> .....	<b>13</b>

## **Préambule**

Le Collège de Maisonneuve préconise pour son personnel et ses étudiants un climat de travail et d'études sain et favorisant les relations harmonieuses entre les personnes. La politique formalise son intention de sensibiliser son milieu au maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique, sexuel ou de violence, met en place les moyens pour prévenir les situations de harcèlement, définit le soutien aux victimes et tient à dissuader les auteurs de harcèlement.

Cette politique s'inscrit dans l'esprit du *Projet éducatif*, de la *Politique de gestion des ressources humaines* et de la *Politique interculturelle* et est adoptée par le conseil d'administration du Collège.

Elle s'inscrit également en complémentarité de la *Loi sur les normes du travail du Québec* et de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* qui reconnaissent que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables.

Il s'ensuit que toute forme de harcèlement et de violence ne peut être tolérée au Collège de Maisonneuve.

### **1. Champs d'application**

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui étudient, travaillent, participent à la vie du Collège de Maisonneuve ou utilisent ses services. La politique s'applique également en dehors des lieux habituels si des actes portent préjudice aux employés ou aux étudiants dans le cadre leur emploi ou de leurs études.

### **2. Principes et valeurs**

- Toute personne a le droit d'étudier ou de travailler dans un environnement sain, exempt de toute forme de harcèlement et de violence.
- Toute personne a le droit d'être tenue à l'abri de harcèlement psychologique **et** sexuel et de violence et, le cas échéant, d'être assistée et défendue.
- Toute personne a le droit d'être traitée avec respect.
- Aucune manifestation de violence n'est tolérée au Collège de Maisonneuve.
- Toute situation de harcèlement sera traitée avec diligence, confidentialité et équité.
- Les moyens nécessaires seront mis en place par la direction afin de favoriser un milieu de travail et d'études sain compte tenu des effets néfastes du harcèlement.

### **3. Objectifs**

- Prévenir le harcèlement sous toutes ses formes.
- Sensibiliser et informer le personnel et les étudiants du Collège.

- Promouvoir le maintien d'un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement psychologique, sexuel et de violence auprès des étudiants et du personnel.
- Fournir un cadre de référence pour la mise en place des mesures, préventives, curatives et, le cas échéant, correctives afin de contrer les phénomènes de harcèlement, notamment : proposer des mécanismes d'aide et de recours pour soutenir les personnes victimes de harcèlement.
- S'assurer que chaque employé et chaque étudiant soit traité équitablement.

## **4. Définitions**

### **4.1 Plaignant**

Personne croyant subir du harcèlement qui, agissant de bonne foi et conformément à la procédure interne de traitement des plaintes prévue à la présente politique, entreprend des démarches ou porte plainte pour harcèlement selon les motifs prévus.

### **4.2 Le mis en cause**

Personne présumée faire du harcèlement qui est désignée par le plaignant comme étant l'auteur des comportements ayant menés à la plainte.

### **4.3 Les intervenants volontaires**

Personnes recommandées par les pairs et choisies par le comité. Elles offrent une écoute de première ligne, informent les plaignants de leurs recours possibles, les guident vers les ressources nécessaires ou, selon le cas, de la démarche à faire pour déposer une plainte.

### **4.4 Le harcèlement psychologique**

L'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme étant :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Cette définition légale du harcèlement psychologique intègre les différentes conduites vexatoires, qu'elles soient à connotation sexuelle ou bien discriminatoire selon les autres motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (notamment la race, la couleur, le handicap, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale).

« Pour conclure à du harcèlement psychologique, l'intention du présumé harceleur n'a pas à être prise en considération. Les paroles, les gestes, les actes ou les comportements du harceleur n'ont pas à être dits ou faits dans l'intention de nuire; ce sont les effets sur la personne visée qui sont pris en considération. »

## 4.5 Le harcèlement sexuel

- Le harcèlement sexuel se définit comme étant « toute conduite à connotation sexuelle, non désirée, tant verbale que physique, généralement répétée, de nature à causer un effet défavorable sur le milieu de travail ou d'études de la victime, à entraîner des conséquences préjudiciables en matière d'emploi ou d'études ou à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou à sa dignité »<sup>1</sup>.
- Les conduites à connotation sexuelle qui peuvent être qualifiées de harcèlement sexuel prennent des formes variées, par exemple :
  - des manifestations persistantes ou abusives d'intérêt sexuel de la part d'une personne ou d'un groupe qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
  - des avances verbales déjà refusées et néanmoins répétées sans le consentement de la personne qui en fait l'objet;
  - des propositions à caractère sexuel insistantes et non désirées;
  - des avances physiques non consenties telles qu'attouchements, caresses, frôlements, pincements ou baisers;
  - des remarques, commentaires, allusions ou insultes à caractère sexuel répétés ou insistants, portant atteinte à la paix du travail ou des études;
  - une promesse implicite ou explicite de récompenses ou de traitements de faveur liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
  - une menace implicite ou explicite de représailles ou de traitements défavorables, hostiles, injustes ou discriminatoires, en cas de refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel;
  - des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
  - des attitudes ou des actes d'agressivité physique en vue d'imposer une intimité sexuelle non voulue et pouvant aller jusqu'à l'agression sexuelle.

## 4.6 La violence

Sont considérées comme de la violence, des actes posés ou des paroles proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Exemples de violence :

- agression physique, même légère, telle que pousser, bousculer ou frapper un individu;
- intimidation;
- menaces de porter atteinte physiquement à un individu, à sa famille ou à ses proches;

---

<sup>1</sup> Drapeau, Maurice. *Le harcèlement sexuel au travail*. Cowansville. Les Éditions Yvon Blais, 1991, p. 86-87.

- menaces de porter atteinte aux biens d'un individu, à son emploi, à sa réputation, etc.;
- méfaits sur les biens d'un individu ou d'un groupe d'individus.

## **5. Prévention et formation**

Pour s'assurer du maintien d'un climat sain, la direction forme régulièrement les personnes qui assument un rôle dans le processus de règlement des situations de harcèlement. La direction est également proactive auprès des services et des départements afin de les sensibiliser à la prévention des situations pouvant conduire au harcèlement.

## **6. Réaction en cas de violence**

Une personne victime de violence ou les témoins d'une telle situation communiquent immédiatement avec le service de la sécurité qui prendra en charge la situation. La loi ainsi que les conventions collectives prévoient des sanctions dans le cas de violence.

## **7. Procédure en cas de harcèlement**

### **7.1 Dénoncer une situation**

Une personne qui s'estime victime de harcèlement signifie au mis en cause que sa conduite est indésirable. Si ce n'est pas possible ou si la situation persiste, elle en avise son supérieur immédiat ou hiérarchique.

Une personne peut, si elle le désire, faire appel à un intervenant volontaire ou au coordonnateur du Service des ressources humaines ou le directeur du Service aux étudiants et à la communauté dont le rôle est :

- d'écouter la personne qui vit une situation possible de harcèlement;
- de préciser ce qu'est le harcèlement psychologique ou le harcèlement sexuel;
- de l'informer des démarches possibles en vue de mettre un terme à la situation.

### **7.2 Formuler une plainte**

Le plaignant rencontre le directeur du Service des ressources humaines ou le directeur du Service aux étudiants et à la communauté afin de présenter la situation et déposer une plainte.

En formulant une plainte, le plaignant autorise la divulgation de son identité et du contenu de sa plainte à la personne visée ou à toute personne impliquée dans le traitement d'une plainte.

### **7.3 Le traitement d'une plainte**

Le plaignant peut recourir à la médiation, approche privilégiée par le Collège pour résoudre le conflit ou à un comité d'enquête.

- La médiation

Si le plaignant choisit la médiation, et si le mis en cause y consent, un médiateur externe est assigné. En cas d'échec, aucun élément de la médiation ne pourra être utilisé lors de la tenue éventuelle d'une enquête, excluant la plainte proprement dite.

- L'enquête

Lorsque le plaignant choisit de formaliser sa plainte, un comité d'enquête est formé selon l'une des trois situations suivantes :

La situation regroupe uniquement des employés : le directeur du Service des ressources humaines met en place le comité d'enquête : deux cadres n'ayant aucun lien avec le plaignant et le mis en cause dont un assumera la présidence du comité. Le comité intègre un observateur nommé par le syndicat des catégories d'emplois des employés concernés ou l'association des cadres.

La situation regroupe au moins un employé et un étudiant : le directeur du Service des ressources humaines met en place le comité d'enquête : deux cadres n'ayant aucun lien avec le plaignant et le mis en cause dont un assumera la présidence du comité. Le comité intègre deux observateurs dont une personne est nommée par le syndicat de la catégorie d'emplois des employés concernés ainsi qu'un représentant du Service aux étudiantes et à la communauté.

La situation regroupe uniquement des étudiants : le directeur des Services aux étudiants et à la communauté met en place le comité d'enquête : deux cadres n'ayant aucun lien avec le plaignant et le mis en cause dont un assumera la présidence du comité. Le comité intègre un observateur nommé par la direction du même service.

Le comité doit :

- déterminer la recevabilité de la plainte;
- mener une enquête;
- déterminer si la plainte est :
  - fondée : les critères sont rencontrés et il y a harcèlement;
  - non fondée : les critères n'ont pas été rencontrés. La direction du Collège, même dans cette situation, aura peut-être à agir afin d'atténuer les irritants;
  - de mauvaise foi : les renseignements fournis intentionnellement par le plaignant se révèlent faux et pourraient avoir eu pour but de porter atteinte à l'intégrité d'une autre personne ou d'en retirer un avantage indu;
- soumettre un rapport qui étaye sa conclusion au directeur du Service des ressources humaines ou au directeur du Service aux étudiants et à la communauté;
- permettre au plaignant, à toute étape de l'enquête, de recourir à la médiation.

Le rôle de la direction

Selon les conclusions du rapport, la direction appliquera des mesures correctrices appropriées.

## **7.4 Critères servant à déterminer le fondement d'une plainte**

Dans le cas où une enquête est enclenchée, quatre critères serviront à déterminer s'il s'agit de harcèlement :

1. La présence d'une conduite vexatoire ayant un caractère grave ou répétitif  
Il s'agit d'une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui subit une telle conduite.
2. La présence d'une conduite ayant un caractère hostile ou non désiré  
Le comportement, les paroles, les actes ou les gestes reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirables.
3. Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique  
La personne victime de harcèlement peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel.
4. Le constat d'un milieu de travail ou d'études néfaste  
Un milieu de travail ou d'études néfaste est un milieu dommageable, qui crée un tort, qui nuit à la personne victime de harcèlement.

On trouvera à l'annexe 1, des précisions sur ces critères dictés par la jurisprudence.

## **8. Le rapport d'enquête**

### **8.1 Le contenu**

Le rapport d'enquête soumis par le comité comprend les éléments suivants :

- a) le mandat précisé par le directeur du Service des ressources humaines;
- b) la méthodologie utilisée;
- c) les faits;
- d) les constats;
- e) la conclusion.

### **8.2 L'accès au rapport**

Le rapport est accessible au directeur du Service des ressources humaines ainsi qu'au directeur du Service aux étudiants et à la communauté lorsqu'il y a des étudiants en cause.

Seul le mandat et la conclusion du rapport pourront être accessibles aux directeurs des services concernés, au plaignant et aux personnes mises en cause.

### **8.3 La conservation du rapport**

Le rapport d'enquête sera conservé pendant un an dans le bureau du directeur du Service des ressources humaines. Il sera ensuite détruit.



## **9. La mise en œuvre**

L'application de la *Politique pour un milieu exempt de harcèlement et de violence* est placée sous la responsabilité de personnes suivantes :

### **9.1 Le directeur général**

- S'assure d'un climat sain et exempt de harcèlements et de violence.
- Prend les mesures appropriées selon les situations impliquant le personnel de direction.

### **9.2 Le directeur du Service des ressources humaines**

- S'assure de la diffusion et de l'application de la politique auprès du personnel.
- Initie des activités de sensibilisation et de prévention auprès de l'ensemble du personnel.
- Met en place un comité de travail sur le maintien d'un climat exempt de harcèlement et de violence (voir Annexe 2).
- S'assure de la formation des cadres et des intervenants volontaires en matière de prévention et d'intervention en cas de harcèlement.
- Reçoit le plaignant qui dépose une plainte.
- Avise le mis en cause et l'informe de ses recours.
- Met en place un comité d'enquête.
- Prend les mesures appropriées, selon les conclusions de l'enquête.

### **9.3 Le directeur du Service aux étudiants et à la communauté**

- Est responsable de l'application de la présente politique auprès des étudiants.
- Initie des activités de sensibilisation et de prévention auprès de l'ensemble des étudiants.
- Reçoit le plaignant qui dépose une plainte, si celui-ci est un étudiant.
- Informe le mis en cause et l'informe de ses recours, si celui-ci est un étudiant.
- Met en place un comité d'enquête, si les deux parties sont des étudiants.
- Prend les mesures appropriées, selon les conclusions de l'enquête

### **9.4 L'intervenant volontaire**

- Écoute le plaignant.
- Informe le plaignant.
- Réfère le plaignant aux personnes-ressources nécessaires.
- Accompagne le plaignant jusqu'au moment du dépôt d'une plainte.

## **9.5 Le personnel cadre**

- Se comporte de manière respectueuse envers les autres.
- S'assure d'un milieu exempt de harcèlement et de violence en valorisant le respect mutuel, la solidarité et la responsabilisation auprès de son personnel.
- Intervient avec diligence pour faire cesser toute situation de harcèlement.

## **9.6 L'employé**

- Se comporte de manière respectueuse envers les autres.
- Participe à la promotion et au maintien d'un climat favorable au travail et aux études.
- Entretient des relations professionnelles respectueuses à l'intérieur de son équipe de travail et de l'établissement.
- Agit en citoyen responsable, lorsqu'il est témoin d'une situation de harcèlement ou de violence.
- Collabore, comme témoin, à la vérification des faits allégués lorsqu'une plainte a été déposée.

## **9.7 L'étudiant**

- Se comporte de manière respectueuse envers les autres.
- Participe au maintien d'un climat favorable aux études.
- Entretient des relations harmonieuses avec ses collègues et le personnel du Collège.
- Agit en citoyen responsable, lorsqu'il est témoin d'une situation de harcèlement ou de violence.
- Collabore, comme témoin, à la vérification des faits allégués lorsqu'une plainte a été déposée.

## **10. Mise en vigueur**

La politique pour un milieu exempt de harcèlement et de violence est en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration

## **Annexe 1— Quatre critères utilisés pour déterminer le harcèlement psychologique**

### **1 Une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité**

Il s'agit d'une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui subit une telle conduite, qui la blesse dans son amour-propre, qui lui cause du tourment. C'est une conduite qui dépasse ce qu'une personne raisonnable estime être correcte dans son milieu d'études ou de travail.

Chacune des paroles, chacun des comportements, des actes ou des gestes pris isolément peuvent paraître bénins, anodins, c'est la combinaison de ceux-ci qui permet de conclure à une situation de harcèlement.

Cependant, le caractère répétitif n'est pas une composante essentielle du harcèlement. En effet une seule parole, un seul comportement, geste ou acte grave peut également être reconnu si elle ou il entraîne un effet nocif continu pour la personne visée. Si la cause est unique, l'effet nocif doit se perpétuer dans le temps. Ainsi une conduite isolée, telle la violence ou l'agression dont l'impact sur la victime se perpétue dans le temps pourra constituer du harcèlement psychologique.

### **2 Un caractère hostile ou non désiré**

Un comportement, les paroles, les actes ou les gestes reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirables. Toutefois, dans certains cas tels que lors d'agression ou de harcèlement sexuel, le caractère « non désiré » n'exige pas nécessairement que la victime ait exprimé clairement son refus ou sa désapprobation.

### **3 Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique**

Le harcèlement a un impact négatif sur la personne. La personne victime de harcèlement peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel. La situation de harcèlement peut aussi causer une détérioration de la santé physique de la personne victime du harcèlement. Toutefois, une atteinte à la santé n'est pas nécessaire.

### **4 Un milieu de travail ou d'études néfaste**

Un milieu de travail ou d'études néfaste est un milieu dommageable, qui crée un tort, qui nuit à la personne victime de harcèlement. L'atmosphère de travail créée par la conduite pourra provoquer par exemple l'isolement de la victime.

## **Annexe 2 — Le comité pour la promotion d'un milieu exempt de harcèlement**

### **1 Sa composition**

Formé du coordonnateur du Service des ressources humaines, d'un représentant nommé pour chaque catégorie de personnel du Collège, d'un représentant du Service aux étudiants et à la communauté et d'un représentant de l'Association étudiante, le comité participe à la sensibilisation et à la promotion pour un milieu exempt de harcèlement et de violence

### **2. Son rôle**

- Participe à la mise en application de la présente politique.
- Propose des personnes ressources susceptibles d'agir à titre d'intervenants volontaires.
- Prévoit des activités d'information sur les droits et les responsabilités des personnes à l'égard des conditions nécessaires au maintien d'un climat favorable au travail et aux études.
- Reçoit et adopte annuellement un rapport préparé par le coordonnateur qui fera notamment état des données statistiques.
- Participe à l'évaluation de la présente politique et, s'il y a lieu, recommande des modifications au directeur du Service des ressources humaines.

### **3. Le fonctionnement du comité**

Le comité se réunit une fois à la session d'automne et une fois à la session d'hiver et son quorum est de la moitié de ses membres dont le coordonnateur.

### **4. Le rôle du coordonnateur**

- Reçoit les statistiques des intervenants volontaires.
- Rédige pour le comité un rapport annuel devant faire état des informations suivantes :
  - les activités de sensibilisation, d'information et de formation du milieu;
  - le nombre et la nature des plaintes;
  - les recommandations proposées au directeur du Service des ressources humaines.

## Annexe 3 — Formulaire de plainte

### 1. Identification de la personne plaignante :

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Téléphone au travail : \_\_\_\_\_

Téléphone à la maison : \_\_\_\_\_

### 2. Identification de la personne contre qui vous portez plainte :

*Si plus d'une personne, utiliser une autre feuille.*

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

#### 2.1 À quelle catégorie la personne mise en cause est associée?

- |                                     |   |                                      |
|-------------------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> visiteur   | <input type="checkbox"/> client             | <input type="checkbox"/> fournisseur |
| <input type="checkbox"/> enseignant | <input type="checkbox"/> professionnel      | <input type="checkbox"/> étudiant    |
| <input type="checkbox"/> cadre      | <input type="checkbox"/> employé de soutien |                                      |

#### 2.2 Dans le cas d'un employé du Collège, quelles sont ses fonctions et son département ou son service?

\_\_\_\_\_

#### 2.3 Dans le cas d'un étudiant du Collège, dans quel programme est-il inscrit?

\_\_\_\_\_





#### 4. La connaissance des événements

4.1 Y a-t-il des témoins? Si oui, donner les informations suivantes au meilleur de votre connaissance :

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

4.2 Avez-vous informé quelqu'un de cette situation?

*Si oui, donner les informations suivantes :*

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

#### 5. Votre démarche

5.1 Avez-vous entrepris d'autres démarches? Si oui, veuillez indiquer quelles démarches vous avez entreprises :

mise en demeure

dépôt d'un grief

dépôt d'une plainte à la C.N.T.

réclamation à la C.S.S.T.

autres





