

POLITIQUE

Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et traitement des plaintes

Approuvée : Conseil d'administration du 1^{er} mars 2019
Résolution CA20190301-6.1

Entrée en vigueur : 1^{er} mars 2019

Responsable de l'application : Direction générale

Responsabilité générale : Conseil d'administration

1. PRINCIPES

Le Centre universitaire des Appalaches :

- Reconnaît à chaque membre du personnel de l'organisation le droit d'être protégé, aidé et défendu en toute impartialité, confidentialité et équité par des mécanismes d'aide et de recours appropriés;
- Désavoue toutes formes de harcèlement qui constituent une entrave au droit à l'égalité, à la dignité, au respect et à l'intégrité des personnes et des conditions de travail justes et raisonnables;
- Affirme que la problématique de harcèlement en milieu de travail est l'affaire de tous et chacun doit collaborer à sa prévention ou sa cessation;
- Reconnaît que la modification de certains comportements exige une perspective préventive et non seulement coercitive.

2. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Centre universitaire des Appalaches à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

3. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisation, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail;
- Les aires communes;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

4. DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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 ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. 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. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

5. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le Centre universitaire des Appalaches ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- Entre des collègues;
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur, étudiant ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le Centre universitaire des Appalaches s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par l'affichage dans un lieu facilement accessible à l'ensemble du personnel, la diffusion sur son site internet et des copies remises au personnel;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
 - b) Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
 - c) Faisant la promotion du respect entre les individus.

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

6. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel :

- D'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel;
- De respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- De participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- De signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur.

7. SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES

- Toute personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel peut signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour régler la situation.
- Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés, les dates et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.
- Toute personne qui est témoin d'une situation de harcèlement peut le signaler à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur.
- Les postes des personnes responsables désignées³ par l'employeur figurent à l'annexe 2.

8. PRINCIPES D'INTERVENTION

Le Centre universitaire des Appalaches s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

9. PLAINTÉ INJUSTE OU DÉPOSÉE DE MAUVAISE FOI

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées. Une plainte injuste, frivole ou déposée de mauvaise foi ne peut être excusée. Lorsque les témoignages recueillis à l'enquête démontrent qu'une telle plainte a été déposée, l'auteur de celle-ci peut faire l'objet d'une sanction.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le Conseil d'administration.

11. ÉVALUATION ET RÉVISION

Cette politique sera évaluée et révisée au besoin par la direction générale, en collaboration avec le Conseil d'administration du Centre universitaire des Appalaches.

Caroline Bouchard, directrice générale par intérim
Centre universitaire des Appalaches

Date

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne (www.cnesst.gouv.qc.ca) ou par téléphone au 1-844-838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- Entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel :

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - Sollicitation insistante,
 - Regards, baisers ou attouchements,
 - Insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Le Centre universitaire des Appalaches :

- S'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- Libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* du Centre universitaire des Appalaches. La durée de leur mandat est d'un (1) an et pourra être renouvelé :

Direction générale

Saint-Georges, 418-228-8484 poste 6202

Adjointe à la direction générale

Saint-Georges, 418-228-8484 poste 6203

Ces personnes responsables doivent principalement :

- Informer le personnel sur la politique de l'organisation en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- Agir à titre de responsable de la prévention du harcèlement et sensibiliser le personnel à propos de sa responsabilité individuelle quant au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- Recevoir les plaintes ou les signalements au nom de l'employeur;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- À la suite d'une plainte ou d'un signalement, décider des interventions à réaliser ou recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement;
- Informer les personnes concernées de leurs droits et des organismes et ressources pouvant les soutenir.

En situation de conflit d'intérêts ou de difficultés particulières d'agir des responsables du traitement des plaintes, la direction générale désignera un substitut. Par ailleurs, en cas de situation de conflit d'intérêts ou de difficultés particulières d'agir de la direction générale, le président du Conseil d'administration désignera un substitut.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Directrice générale par intérim

Date

Adjointe à la direction générale

Date