

# POLITIQUE

## de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

### Mise en contexte

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx>) exigent de tout employeur qu'il ait adopté pour le 1<sup>er</sup> janvier 2019 une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes et qu'il la rende accessible à tout membre de son personnel.

### 1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du SPECS-CSN (Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Sherbrooke) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel au sein de son personnel. 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 au SPECS-CSN, en lien avec son personnel.

### 2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du SPECS-CSN, notamment dans les lieux et contextes suivants :

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

La politique s'applique à toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel, qui implique un membre du personnel du SPECS-CSN, que ce soit :

- une personne quelconque envers une personne salariée du SPECS-CSN;
- entre des personnes salariées du SPECS-CSN;
- par une personne salariée du SPECS-CSN envers une personne quelconque.

### 3) DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit<sup>1</sup> :

*« 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. 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*<sup>2</sup>.

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.).

### 4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le SPECS-CSN ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation.

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

Le SPECS-CSN 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;
- mettre en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible en remettant à tout membre du personnel une copie écrite ou numérique de la politique;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - a) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
  - b) faisant la promotion du respect entre les individus;
  - c) accordant tout le sérieux nécessaire au traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel.

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

<sup>2</sup> Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

## **5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL**

Il appartient à chaque personne salariée du SPECS-CSN d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel, par exemple,

- en contribuant au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement ;
- en respectant les personnes dans le cadre de son travail ;
- en participant aux mécanismes mis en place par l'organisation pour prévenir et faire cesser le harcèlement ;
- en signalant dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées par le SPECS-CSN.

## **6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée, si elle n'est pas possible ou si le harcèlement se poursuit, la personne peut suivre la procédure décrite ci-dessous. Dans le cas où elle est salariée du SPECS-CSN, elle peut aussi se référer à l'article de sa convention collective qui concerne la discrimination et le harcèlement psychologique ou sexuel.

- La personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel s'adresse à l'un.e ou l'autre des membres élus au comité exécutif. Cette personne interpellée détermine qui fera le suivi du dossier (le rôle de la personne responsable du traitement de la plainte ou du signalement est décrit à l'annexe 2). Le traitement d'une plainte commence par le dépôt d'une plainte consignée par écrit.
- À la réception de la plainte, la ou le responsable du traitement des plaintes et des signalements s'assure de fournir l'écoute et les références à des services spécialisés à la personne si elle en exprime le besoin. De plus, la ou le responsable du traitement des plaintes et des signalements évaluera, de concert avec le Bureau exécutif et la personne concernée, les mesures d'accommodement à mettre en place ou des mesures d'atténuation appropriées.
- L'anonymat de la personne requérante et la confidentialité des éléments permettant de l'identifier doivent être protégés, sauf avec son consentement ou en cas de nécessité. Cependant, la personne mise en cause doit avoir l'occasion, lors du processus, de donner sa version des faits et donc d'avoir les informations lui permettant de le faire.

- Le Bureau exécutif rendra une décision à la lumière de l'enquête réalisée et les personnes concernées seront avisées du fait qu'une décision a été prise.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables du traitement des plaintes et des signalements.

## **7) PRINCIPES D'INTERVENTION**

Comme employeur, le SPECS-CSN s'engage à :

- prendre en charge le signalement ou la plainte 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;
- 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, du dossier antérieur de la personne qui les a posés ainsi que des mesures prévues à l'article 7-2.05 de la convention collective d'un.e employé.e.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

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 du SPECS-CSN.

Adoptée par le bureau exécutif du SPECS-CSN le lundi 17 décembre 2018.

## **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, cyberintimidation, 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**

### **PERSONNE RESPONSABLE DU TRAITEMENT DE LA PLAINTES OU DU SIGNALEMENT**

#### **Le SPECS-CSN**

- s'assurera que la personne responsable du traitement de la plainte ou du signalement aura les outils nécessaires à sa disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que la personne responsable du traitement de la plainte ou du signalement puisse réaliser les fonctions qui lui ont été attribuées.

#### **Cette personne responsable doit principalement :**

- informer le personnel du SPECS-CSN sur la politique de l'organisme en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement;
- respecter la présente politique;
- assurer que son intervention soit impartiale, respectueuse et confidentielle.