

**COLLÈGE
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL
MARIE-VICTORIN**

**Politique numéro 29
CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE**

Adoptée le 2 mai 2005
CA-05-110-931

Amendée le 18 avril 2007
CA-07-129-1084

L'usage du masculin dans la présente politique est effectué sans préjudice ou discrimination pour le féminin et dans l'unique but d'alléger le texte.

PRÉAMBULE

Cette politique s'inscrit dans l'esprit de la *Loi des normes du travail du Québec* et de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* qui reconnaît 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 psychologique et de violence constitue une violation des droits fondamentaux des individus.

Le Cégep Marie-Victorin veut, par la présente politique, conscientiser le milieu à l'égard du phénomène du harcèlement psychologique et de la violence, définir le soutien aux victimes et dissuader les auteurs du harcèlement afin d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de violence.

Ainsi, la présente politique s'inscrit dans la lignée du *Projet éducatif*, du *Règlement portant sur les conditions de vie au Cégep Marie-Victorin*, de la *Politique contre le harcèlement sexuel* et de la *Politique institutionnelle de gestion des ressources humaines*.

ARTICLE 1 DOMAINE D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toute personne qui travaille au Cégep Marie-Victorin.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 Harcèlement psychologique

Est considéré comme du harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne.

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.

Exemples de harcèlement psychologique :

- commentaires ou actions visant à mépriser, à abaisser, à ridiculiser ou à intimider;
- farces grossières et dégradantes, langage grossier et abusif, reproches, dénigrement, humiliation, exclusion et refus de partager de l'information, insinuations qui portent atteinte à la dignité de la personne;
- actions ou propos discriminatoires ou dégradants portant sur 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 le handicap;
- contrôles démesurés et injustifiés allant jusqu'à suivre un individu continuellement;
- menaces verbales ou écrites, cris, engueulade, chantage, regards et gestes néfastes, toutes autres paroles portant atteinte à la dignité, à la réputation et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes.

2.02 Violence

Sont considérés comme de la violence, des actions ou des paroles faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Exemples de violence :

- menaces de porter atteinte physiquement à un individu, à sa famille ou à ses proches;
- menaces de porter atteinte aux biens d'un individu, à son emploi, à sa réputation, etc.;
- agression physique, même légère, telle que pousser, bousculer ou frapper un individu;
- méfaits sur les biens d'un individu ou d'un groupe d'individus.

2.03 Le harcèlement psychologique et la violence ne sont pas :

- des comportements sociaux normaux, de la simple camaraderie ou du badinage;
- des relations, propos, remarques ou gestes consentis qui ne supposent aucune intimidation ou humiliation. On fait référence alors à la notion de libre consentement;
- la mise en œuvre raisonnable des exigences légitimes d'une relation de travail, d'une relation d'affaires ou d'un contexte pédagogique;
- la gestion non abusive de la discipline, de l'absentéisme et de la performance;
- des conflits interpersonnels;
- des différends professionnels.

ARTICLE 3 PRINCIPES

Le Cégep, les syndicats et les associations reconnaissent :

à toute personne le droit de travailler dans un environnement sain, exempt de toute forme de harcèlement psychologique et de violence;

aux personnes le droit d'être tenues à l'abri du harcèlement psychologique et de la violence et, le cas échéant, d'être assistées et défendues;

que les plaintes seront traitées avec la plus grande discrétion et en toute équité de façon à ce que les droits de toute personne soient pris en compte;

à toute personne plaignante le droit de maintenir ou de retirer sa plainte à n'importe quelle étape du cheminement de cette plainte;

la nécessité d'effectuer un travail de sensibilisation auprès de la communauté collégiale afin de prévenir le harcèlement psychologique et la violence;

qu'il faut prendre des moyens dissuasifs afin de prévenir et d'éliminer le harcèlement psychologique et la violence au collège.

ARTICLE 4 OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de violence par des mesures préventives et par des mesures visant à faire cesser toute manifestation de harcèlement psychologique et de violence;
- faire comprendre aux personnes visées par une plainte que le milieu réproouve les comportements de harcèlement psychologique et de violence.

ARTICLE 5 OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Recommander des moyens pour préserver l'harmonie et un bon climat de travail;
- établir des mécanismes d'aide ou de plainte pour les personnes victimes de harcèlement psychologique ou de violence;
- inciter les personnes harcelées ou violentées à faire valoir leurs droits en mettant en place un mécanisme leur permettant de rapporter les incidents relatifs à des cas de harcèlement psychologique et de violence et à identifier des moyens pour résoudre les situations problématiques;
- former un comité de prévention contre le harcèlement psychologique et la violence;
- établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la politique.

ARTICLE 6 DESCRIPTION DES COMPOSANTES

6.01 Comité de prévention contre le harcèlement psychologique et la violence

6.01.1 Composition du comité

un (1) membre représentant les enseignants et un substitut,
un (1) membre représentant le personnel de soutien et un substitut,
un (1) membre représentant les professionnels non enseignants et un substitut,
et
deux (2) cadres représentant le Cégep dont l'un de la Direction des ressources humaines et l'autre de la Direction des études ou d'un autre service désigné par le Cégep et un substitut aussi désigné par le Cégep.

Les membres sont nommés par leur association, leur syndicat respectif ou le Cégep.

6.01.2 Fréquence des réunions

Le comité se réunit au besoin mais normalement deux fois par année, une fois à la session d'automne et une fois à la session d'hiver.

6.01.3 Rôle du comité

Le comité doit :

- prévoir des activités d'information, de sensibilisation et de perfectionnement concernant le harcèlement psychologique et la violence (nature et causes, mesures à prendre pour les prévenir, droits des personnes, conséquences et recours possibles);
- recevoir et adopter annuellement un rapport préparé par le coordonnateur du comité qui fera notamment état des données statistiques des plaintes;
- proposer au directeur des ressources humaines et secrétaire général, qui est responsable de l'application de la politique, un ou des enquêteurs ou médiateurs.

6.01.4 Coordonnateur du comité de prévention contre le harcèlement psychologique et la violence

Le coordonnateur est un cadre de la Direction des ressources humaines. Dans le cas contraire, l'autre cadre membre du comité agira à ce titre.

Rôle du coordonnateur :

- prendre les mesures nécessaires pour le bon fonctionnement du comité, convoquer les réunions et relancer les associations et les syndicats pour la nomination de leurs représentants;
- s'assurer que chacun des membres du comité reçoit le perfectionnement et le soutien appropriés dans l'exercice de ses fonctions. Effectuer l'évaluation et le suivi de ces perfectionnements;
- établir les données statistiques des plaintes;
- rédiger pour le comité un projet de rapport annuel devant faire état des renseignements suivants :
 - les activités de sensibilisation, d'information et de perfectionnement du milieu pour prévenir le harcèlement psychologique et la violence;
 - le nombre et la nature des plaintes (ce rapport ne comportant aucun renseignement à caractère nominatif);
 - les recommandations proposées, le cas échéant, pour améliorer la portée et l'efficacité de la *Politique contre le harcèlement psychologique et la violence*.
- apporter si nécessaire, lors de la réception d'une plainte, une mesure préventive immédiate pour protéger la personne plaignante ou le présumé harceleur.

6.02 Personnes-ressources

Les personnes-ressources sont des membres du personnel dûment nommés par leur association ou syndicat respectif. Elles sont celles auprès desquelles s'adressent les personnes plaignantes si besoin est. En fait, elles peuvent faire le lien entre la personne plaignante et l'une des personnes responsables de la réception des plaintes si la personne plaignante le désire.

Rôle des personnes-ressources :

- soutenir la personne plaignante;
- informer la personne plaignante de ses droits, des recours possibles et des démarches à faire en vertu de la présente politique afin d'en arriver à identifier une solution;
- assister la personne plaignante dans la cueillette d'information à l'aide du Guide descriptif;
- diriger la personne plaignante, si elle le désire, vers un responsable de la réception des plaintes.

6.03 Responsables de la réception des plaintes

Les personnes responsables de la réception des plaintes sont les suivantes :

- un adjoint au directeur des études;
- le coordonnateur du comité.

En situation de conflit d'intérêts ou de difficultés particulières d'agir d'un des responsables des plaintes, ce dernier dirige la personne plaignante vers un autre responsable de la réception des plaintes et dans le cas où aucun des responsables ne peut assurer le traitement, le Cégep désigne un substitut.

Rôle des personnes responsables de la réception des plaintes :

- recevoir la personne plaignante vivant une présumée situation de harcèlement psychologique et de violence afin d'encadrer sa démarche visant à solutionner cette situation;
- expliquer la présente politique et clarifier ce qu'est ou n'est pas du harcèlement psychologique et de la violence;

- effectuer le dépôt de la plainte dûment remplie et signée par la personne plaignante, si cette option est choisie, à la Direction des ressources humaines.

6.04 Enquêteur externe et comité d'enquête interne

Enquêteur externe :

L'enquêteur externe est un intervenant choisi par la Direction des ressources humaines et le coordonnateur du comité de prévention contre le harcèlement psychologique et la violence après consultation avec les représentants syndicaux des catégories de personnel impliquées.

Comité d'enquête interne :

Le comité d'enquête interne est formé de personnes parmi les suivantes :

- un cadre de la Direction des ressources humaines
- ou
- un adjoint au directeur des études
- ou
- un cadre d'un autre service désigné à cet effet
- et
- un représentant du personnel désigné par le syndicat ou l'association pour chacune des personnes impliquées soit pour la personne plaignante et pour le présumé harceleur ou violent.

Rôle de l'enquêteur externe ou du comité d'enquête interne :

- évaluer la recevabilité de la plainte;
- s'assurer que la plainte qui est déposée relève de sa compétence;
- recueillir les éléments relatifs à la plainte;
- établir les faits concernant la situation de harcèlement psychologique et de violence qui lui est soumise en rencontrant les parties impliquées ainsi que les témoins potentiels;
- obtenir des parties et des témoins rencontrés une déclaration écrite contenant les faits communiqués;
- rédiger un rapport à la suite de cette enquête;
- émettre des recommandations, qui dans le cas du comité d'enquête interne, doivent être autres que des mesures disciplinaires, ruptures d'emploi ou perte de salaire.

6.05 Médiateur externe et médiateur interne

Médiateur externe :

Le médiateur peut être un intervenant notamment du Programme d'aide au personnel ou du Centre collégial des services regroupés (CCSR) nommé par la Direction des ressources humaines après consultation avec les représentants syndicaux des catégories de personnel impliquées.

Médiateur interne :

Le médiateur est un membre du personnel qui est choisi par la personne plaignante et le présumé harceleur ou violent.

Rôle du médiateur externe ou du médiateur interne :

- rencontrer la personne plaignante et le présumé harceleur dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante;
- faire des recommandations afin d'éviter d'éventuelles situations de harcèlement psychologique et de violence.

ARTICLE 7 PROCESSUS DU TRAITEMENT D'UNE PRÉSUMÉE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE VIOLENCE

Un schéma du processus de traitement d'une présumée situation de harcèlement psychologique et de violence est annexé à la présente politique.

7.01 Rencontre avec un responsable de la réception des plaintes

La personne plaignante rencontre un responsable de la réception des plaintes afin de lui faire part d'une situation problématique en lien avec le harcèlement psychologique et la violence.

7.01.1 Cueillette de renseignements

- remplir le guide descriptif
le Guide descriptif est annexé à la présente politique et est utilisé pour constituer tous les faits relatifs à la plainte;
- analyser la situation
s'assurer d'avoir en main tous les faits et les éléments de la présumée situation de harcèlement psychologique et de violence et en faire l'analyse en tenant compte notamment de la définition inscrite dans la présente politique;
- choisir une action en vue d'un règlement de la présumée situation de harcèlement psychologique et de violence

1. actions autres que le dépôt d'une plainte :

identifier des moyens pour résoudre la situation par une action autre que le dépôt d'une plainte tels que :

- rencontrer le présumé harceleur ou violent afin de lui faire part que certains de ses comportements lui sont reprochés
- solliciter l'aide de collègues, de son supérieur ou d'une personne de l'extérieur pour rencontrer le présumé harceleur ou violent
- entreprendre une démarche de résolution de la situation avec le présumé harceleur ou violent

Ces types d'actions visent à régler la situation par une intervention auprès de la personne faisant l'objet de la présumée situation de harcèlement psychologique et de violence. L'objectif principal de telles interventions est d'informer la personne en cause que des comportements lui sont reprochés et qu'on lui demande de cesser ces façons de se comporter.

Si ces actions permettent un règlement alors le traitement d'une présumée situation de harcèlement psychologique et de violence prend fin.

2. dépôt d'une plainte

Déposer une plainte si la personne plaignante le désire ou si une action posée en vue de résoudre la présumée situation de harcèlement psychologique et de violence ne s'est pas avérée concluante.

7.01.2 Décision de déposer une plainte

Dans le cas où le dépôt d'une plainte était choisi, le responsable de la réception des plaintes doit :

- clarifier et formuler la plainte;
le responsable de la réception des plaintes doit s'assurer que la plainte contient :
 - le nom du présumé harceleur ou violent
 - le lien entre la personne plaignante et le présumé harceleur ou violent,
 - ce qui a été fait ou dit,
 - le moment, la date, l'heure et le lieu,
 - la répétition dans le temps,
 - les motifs appuyant la plainte,
 - les réponses à ces paroles ou gestes,
 - leurs conséquences sur la victime présumée et sur l'accomplissement de son travail.

La plainte doit être transcrite sur le formulaire faisant partie du guide descriptif, datée et signée par la personne plaignante ainsi que par le responsable des plaintes qui doit indiquer la date et l'heure à laquelle elle a été recueillie.

- décider du processus de médiation ou d'enquête

La personne plaignante, avec l'aide de la personne responsable de la réception des plaintes, décide du processus à suivre soit la médiation ou l'enquête.

Toute plainte doit être traitée avec tact et discrétion sans porter de jugement sur sa pertinence et son importance.

À moins de circonstances jugées exceptionnelles, la plainte doit être faite dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'événement ou les événements et sera traitée conformément au processus de traitement de la plainte prévue à la présente politique.

La personne plaignante conserve en tout temps le contrôle de son dossier : elle peut à n'importe quel moment arrêter le processus.

7.02 Dépôt de la plainte

Le responsable de la réception des plaintes dépose dans le plus bref délai la plainte à la Direction des ressources humaines et avise celle-ci du processus choisi par la personne plaignante.

7.03 Avis au présumé harceleur

La Direction des ressources humaines avise le présumé harceleur ou violent qu'il fait l'objet d'une plainte en lui remettant une copie de la plainte et en précisant avec lui les motifs de celle-ci. Cette rencontre doit être faite dans le meilleur délai après le dépôt de la plainte. S'il le désire, le présumé harceleur ou violent peut être accompagné d'un représentant syndical lors de cette rencontre.

La Direction des ressources humaines l'informe aussi du processus choisi par la personne plaignante soit la médiation ou l'enquête. Si le choix de la personne plaignante est la médiation, alors le présumé harceleur peut prendre l'option d'accepter ou de refuser. S'il accepte, le processus de médiation prendra place. Dans le cas où le présumé harceleur refusait, la personne plaignante pourra recourir au processus d'enquête si elle veut poursuivre sa démarche. Si le choix de la personne plaignante est l'enquête alors la participation du présumé harceleur est obligatoire.

Une fois le processus déterminé, la Direction des ressources humaines met en marche le traitement de la plainte et en assure le suivi.

7.04 Traitement de la plainte de harcèlement psychologique et de violence

7.04.1 Processus de médiation

La médiation consentie par les deux parties est un processus qui réunit le médiateur et les personnes impliquées et qui a pour but de tenter de résoudre la situation problématique entre la personne plaignante et le présumé harceleur.

Elle constitue un moyen parmi d'autres pour résoudre une situation et ne peut être obligatoire.

- La Direction des ressources humaines et le coordonnateur du comité contre le harcèlement psychologique et la violence identifient un médiateur :
 - externe : après consultation des syndicats ou associations des catégories de personnel impliquées;
 - ou
 - interne : après consultation auprès de la personne plaignante et du présumé harceleur, la Direction des ressources humaines demande à la personne choisie si elle accepte d'agir à ce titre. Dans le cas d'un refus, un médiateur externe est nommé.
- La Direction des ressources humaines met en place le processus de médiation en organisant la ou les rencontres de médiation.
- Le médiateur rencontre la personne plaignante et le présumé harceleur et procède à la médiation.
- Le médiateur recommande des mesures afin de résoudre la situation et d'éviter d'éventuelles situations de harcèlement psychologique et de violence.
- La Direction des ressources humaines applique des mesures si les conditions le permettent.

En aucun temps, les propos tenus en médiation, l'acceptation ou le refus de la médiation ne peuvent être invoqués contre une personne au cours d'une procédure.

Le processus de médiation ne prive pas la personne plaignante de ses autres recours.

7.04.2 Processus d'enquête

Le processus d'enquête a pour but d'évaluer les fondements de la plainte en se rapportant aux faits présentés. La personne plaignante peut en tout temps, durant le processus d'enquête, être accompagnée par un représentant de son syndicat ou de son association. Le présumé harceleur ayant droit à une enquête juste, détaillée et objective concernant toute plainte déposée contre lui, peut être accompagné par un représentant de son syndicat ou de son association à toute phase de l'enquête. Il doit être avisé de son droit lors de sa convocation à moins d'une disposition particulière à la convention collective applicable.

La Direction des ressources humaines et le coordonnateur du comité, après consultation avec les syndicats, s'entendent sur l'option d'un comité d'enquête interne ou d'un enquêteur externe.

Dans le cas où l'option choisie est l'enquêteur externe, le choix de celui-ci se fait par la Direction des ressources humaines et le coordonnateur du comité après consultation avec les représentants syndicaux des catégories de personnel impliquées. Dans le cas où l'option choisie est le comité d'enquête interne, la Direction des ressources humaines avise les membres du comité d'enquête interne qu'il y a dépôt d'une plainte.

- Mise en place du processus d'enquête :
L'enquêteur ou le comité d'enquête interroge séparément la personne plaignante, le présumé harceleur, les témoins et toute autre personne concernée. Il doit requérir de toutes ces personnes de respecter de façon raisonnable la discrétion, il doit faire un compte rendu des échanges et avoir en main tous les documents appropriés pour établir un rapport de la plainte et les suites à donner à la plainte.
- Dépôt du rapport d'enquête :
L'enquêteur ou le comité d'enquête doit rédiger un rapport et juger de la recevabilité de la plainte. Il dépose le rapport à la Direction des ressources humaines qui en informera la personne plaignante, le présumé harceleur, un représentant de l'association ou du syndicat concerné et les membres de la régie.

Le rapport d'enquête doit conclure, s'il y a ou non, harcèlement psychologique ou violence :

- Si la plainte est accueillie :
La Direction des ressources humaines peut appliquer des mesures afin de faire cesser la situation.

Dans le cas où l'enquête établit qu'il y a du harcèlement psychologique ou de la violence, le Collège doit prendre des mesures raisonnables pour redresser la situation problématique et permettre aux victimes de poursuivre leurs activités dans un milieu exempt de harcèlement psychologique et de violence.

S'il y a lieu, la Direction des ressources humaines peut appliquer des sanctions, dans le respect des conventions collectives en vigueur ou de la politique du collège, à la personne qui manifeste des comportements de harcèlement psychologique ou de violence, et ce, selon la nature et la gravité de la situation.

Fin du processus

- Si la plainte n'est pas accueillie :
La Direction des ressources humaines peut appliquer des sanctions à la personne plaignante si la plainte est de mauvaise foi.

Une plainte injustifiée, frivole ou déposée de mauvaise foi ne peut être excusée. Une plainte est considérée comme étant faite de mauvaise foi lorsqu'il est déterminé qu'elle était injuste, faite par méchanceté ou dans le but de contrarier. L'auteur de cette plainte peut faire l'objet d'une sanction qui serait applicable selon la nature et la gravité de la situation.

Fin du processus

Si nécessaire, faire des recommandations visant à éviter d'éventuelles situations pouvant mener à du harcèlement psychologique et de violence.

ARTICLE 8 RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS DANS LE DOSSIER

- 8.01** Dans l'exercice de leur mandat, les membres du comité de prévention contre le harcèlement psychologique et la violence, les personnes-ressources, les médiateurs et les enquêteurs sont tenus à la discrétion et agissent au nom du Cégep.
- 8.02** Les membres du comité de prévention contre le harcèlement psychologique et la violence, les personnes-ressources, les médiateurs et les enquêteurs peuvent obtenir l'aide d'une autre personne, des conseils ou toute autre forme d'aide. Ces personnes sont aussi soumises à la même obligation de discrétion.
- 8.03** Les dossiers de plaintes fondées ou non sont conservés à la Direction des ressources humaines pendant une période de cinq (5) ans à partir de la fermeture du dossier.
- 8.04** Les mandats des intervenants sont d'une durée de deux (2) années et sont renouvelables.

ARTICLE 9 DISPOSITIONS FINALES

- 9.01** Le préambule fait partie de la présente politique.
- 9.02** Le directeur des ressources humaines et secrétaire général est responsable de l'application de la présente politique et de sa révision au besoin.
- 9.03** La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration le 18 avril 2007 et entre en vigueur le jour de son adoption.
- 9.04** La présente politique abroge toute procédure ou tout texte antérieur concernant les objets de ladite politique.

PROCESSUS DU TRAITEMENT D'UNE PRÉSUMÉE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE VIOLENCE

OBJECTIFS POURSUIVIS

- Désamorcer une situation potentielle de harcèlement psychologique et de violence
- Éviter que la situation ne dégénère
- Convenir d'une solution satisfaisante

RENCONTRE AVEC UN RESPONSABLE DE LA RÉCEPTION DES PLAINTES (7.01):

- Coordonnateur du comité de prévention contre le harcèlement psychologique et la violence
 - Adjoints à la Direction des études

CUEILLETTE DE RENSEIGNEMENTS :

1. Remplir le guide descriptif
2. Analyser la situation
3. Choisir une action en vue d'un règlement

Actions autres que le dépôt d'une plainte
Si entente → **Fin du processus**

Dépôt d'une plainte :
1) Clarifier et formuler la plainte
2) Décider du processus de médiation ou d'enquête

DÉPÔT DE LA PLAINTE (7.02)

à la Direction des ressources humaines par le responsable de la réception des plaintes

AVIS AU PRÉSUMÉ HARCELEUR (7.03)

par la Direction des ressources humaines du dépôt d'une plainte et du processus choisi par la personne plaignante :

- Si médiation : acceptation ou refus
- Si enquête : participation obligatoire

TRAITEMENT DE LA PLAINTE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE VIOLENCE (7.04)

PROCESSUS DE MÉDIATION (7.04.1)

- Choix du médiateur par la DRH et le coordonnateur du comité après consultation avec les représentants syndicaux des catégories impliquées
- Mise en place du processus de médiation
- Rencontre de médiation entre les personnes impliquées (médiateur / personne plaignante / présumé harceleur)
- Recommandations
- Application

ABANDON DU PROCESSUS DE MÉDIATION OU TRANSFERT À UN PROCESSUS D'ENQUÊTE EN TOUT TEMPS

PROCESSUS D'ENQUÊTE (7.04.2)

- Choix de l'enquêteur par la DRH et le coordonnateur du comité après consultation avec les représentants syndicaux des catégories impliquées
- Mise en place du processus d'enquête
- Dépôt du rapport d'enquête en vue de :
 1. Conclure s'il y a, ou non, harcèlement psychologique ou violence

Si la plainte est accueillie

Application de mesures par la DRH afin de faire cesser la situation. S'il y a lieu, des sanctions peuvent être appliquées par la DRH à la personne qui a manifesté des comportements de harcèlement

Si la plainte n'est pas accueillie

Sanction à la personne plaignante si la plainte est de mauvaise foi

FIN DU PROCESSUS

2. Si nécessaire, faire des recommandations visant à éviter d'éventuelles situations pouvant mener à du harcèlement psychologique ou violence

Guide descriptif

à l'usage du traitement d'une présumée situation de harcèlement psychologique et de violence

NOM DE L'EMPLOYÉ-E : _____

TITRE : _____

DATE DE LA RENCONTRE : _____

HEURE : _____

LIEU : _____

PERSONNE-RESSOURCE (S'IL Y A LIEU) : _____

Définitions :

Harcèlement psychologique (2.01)

Est considéré comme du harcèlement psychologique :

- *une conduite vexatoire se manifestant soit par des :*
 - *comportements qui sont hostiles ou non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne*
 - *des paroles qui sont hostiles ou non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne*
 - *des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne.*

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.

Violence (2.02)

Sont considérés comme de la violence, des actions ou des paroles faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Le harcèlement et la violence ne sont pas (2.03) :

- *des comportements sociaux normaux, de la simple camaraderie ou du badinage;*
- *des relations, propos, remarques ou gestes consentis qui ne supposent aucune intimidation ou humiliation. On fait référence alors à la notion de libre consentement;*
- *la mise en œuvre raisonnable des exigences légitimes d'une relation de travail, d'une relation d'affaires ou d'un contexte pédagogique;*
- *la gestion non abusive de la discipline, de l'absentéisme et de la performance;*
- *des conflits interpersonnels;*
- *des différends professionnels.*

Rôle des personnes-ressources (6.02) :

- *soutenir la personne plaignante;*
- *informer la personne plaignante de ses droits, des recours possibles et des démarches à faire en vertu de la présente politique afin d'en arriver à identifier une solution;*
- *assister la personne plaignante dans la cueillette d'information à l'aide du Guide descriptif;*
- *diriger la personne plaignante, si elle le désire, vers un responsable de la réception des plaintes.*

Objectifs poursuivis lors du processus de traitement d'une présumée situation de harcèlement psychologique et de violence :

- *Désamorcer une situation potentielle de harcèlement psychologique et de violence*
- *Éviter que la situation ne dégénère*
- *Convenir d'une solution satisfaisante*

DOCUMENTS À L'APPUI DE LA SITUATION À VERSER AU DOSSIER :

CHOISIR UNE ACTION EN VUE D'UN RÈGLEMENT (7.01.1)

1) actions autres que le dépôt d'une plainte :

Identifier des moyens pour résoudre la situation par une action autre que le dépôt d'une plainte, tels que :

- rencontrer le présumé harceleur afin de lui faire part que certains de ses comportements lui sont reprochés
- solliciter l'aide de collègues, de son supérieur ou d'une personne de l'extérieur pour rencontrer le présumé harceleur
- entreprendre une démarche de résolution de la situation avec le présumé harceleur

Ces types d'actions visent à régler la situation par une intervention auprès de la personne faisant l'objet de la présumée situation de harcèlement psychologique et de violence. L'objectif principal de telles interventions est d'informer la personne en cause que des comportements lui sont reprochés et qu'on lui demande de cesser ces façons de se comporter.

Si ces actions permettent un règlement alors le traitement d'une présumée situation de harcèlement psychologique et de violence prend fin.

2) dépôt d'une plainte :

Remplir la section « plainte pour harcèlement psychologique et violence » à la page suivante.

CHOIX DU TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE VIOLENCE PAR LA PERSONNE PLAIGNANTE :

PROCESSUS DE MÉDIATION

PROCESSUS D'ENQUÊTE

