

## **POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT**

---

Considérant que toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation, le Collège considère que tout cadre salarié et élève a droit à un milieu de travail ou d'études exempt de harcèlement. Le Collège dénonce tout harcèlement, lequel constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

### **PORTÉE**

Cette politique s'applique à tous, hommes ou femmes. Elle régit autant les relations qui s'établissent entre collègues de travail, entre supérieurs et subalternes, entre employés et élèves ainsi que celles qui s'établissent entre les employés et les visiteurs.

### **OBJECTIFS DE LA POLITIQUE**

- Maintenir un climat de travail ou d'études exempt de toute forme de harcèlement, et ce, tant à l'égard du personnel cadre, des employés de bureau, des enseignants, élèves et favoriser le respect de la dignité de la personne dans les relations de travail.
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité, sans discrimination et harcèlement.
- Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en mettant en place un mécanisme de traitement des plaintes accessible et efficace.
- Établir une procédure de règlement des plaintes permettant à une personne victime ou présumée victime de harcèlement de faire valoir ses droits en toute confidentialité et sans crainte de représailles.
- Prendre les mesures raisonnables pour corriger et faire cesser les situations de harcèlement et pour sanctionner les comportements fautifs.

## **DÉFINITIONS**

Tout comportement insistant ou agaçant ne peut nécessairement être qualifié de harcèlement. Par exemple, certains membres du personnel cadre ont pour rôle de représenter la direction et doivent exiger, parfois avec insistance, l'accomplissement de certaines tâches et l'adoption de certains comportements dans l'intérêt de l'établissement. Le harcèlement est d'un autre ordre et se définit ainsi:

### **Le harcèlement psychologique**

Conduite vexatoire (blessante) se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle (la conduite) porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si cette conduite porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

### **Le harcèlement sexuel**

Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

## **PRINCIPES**

- Le Collège s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et pour le faire cesser lorsqu'il est porté à sa connaissance.
- Le Collège favorise une approche de résolution rapide et efficace des problèmes et le recours à une procédure de traitement des plaintes, dans le but de restaurer un climat de travail sain.
- La personne qui croit subir une situation de harcèlement peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'il ne lui soit porté aucun préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles par l'employeur.
- Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités avec discrétion, en autant que faire ce peu, par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements

ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

- La personne qui croit subir une situation de harcèlement ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte est traitée avec impartialité et informée de l'évolution du dossier et de toute décision relative au litige.

## **PLAINTÉ**

Tout employé qui estime être l'objet de harcèlement en milieu de travail doit formuler une plainte, préférablement par écrit, à l'aide du formulaire disponible en annexe à la présente politique. Cette plainte est transmise au responsable de l'enquête, soit Madame Marie-Christine Tremblay, directrice des études, au téléphone : 514-939-4405 ou à l'adresse courriel suivante : [mariechristine.tremblay@collegelasalle.com](mailto:mariechristine.tremblay@collegelasalle.com).

En tout temps, la responsable peut déléguer le suivi de la procédure de règlement des plaintes à une personne qu'elle aura désignée (ci-après « la personne désignée »).

La procédure de règlement des plaintes ne se substitue, en aucun temps, aux recours prévus par quelques lois. De même, malgré l'exercice d'un recours légal, avant, pendant ou après le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la responsable peut décider de procéder à une enquête.

Dans l'éventualité où la responsable ou encore la personne désignée était visée ou impliquée de quelque manière par la plainte, celle-ci sera formulée au directeur général, laquelle sera traitée de la manière établie et selon la procédure ci-après.

## **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES**

Le responsable de l'enquête procédera avec diligence à une enquête complète, impartiale et confidentielle lorsque possible, sur toute plainte de harcèlement et débutera son enquête dans les sept jours du dépôt de la plainte.

La responsable de l'enquête étudie la plainte et rencontre individuellement le plaignant, la personne visée par la plainte et les témoins. Elle a le pouvoir de recueillir toute l'information nécessaire à l'exercice de son mandat. Elle doit obtenir des versions écrites des personnes rencontrées.

Elle décide ensuite si les allégations de la plainte sont fondées en partie, en totalité ou non fondées. Elle peut recommander des mesures disciplinaires ou administratives qu'elle juge appropriées dans tous les cas.

Son rapport est adressé à la direction générale qui décide des mesures à imposer et en informe les parties. Son rapport doit être transmis dans un délai raisonnable suivant la fin de son enquête.

## **DISPOSITIONS FINALES**

Les employés ont la responsabilité de maintenir des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un environnement exempt de harcèlement.

Tout employé doit dénoncer un comportement inapproprié, agir en toute objectivité et, en cas d'enquête, collaborer.

L'employeur s'attend à ce que le syndicat collabore afin de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement et de maintenir un environnement de travail sain et respectueux.

Les gestionnaires ont le droit d'exercer leur autorité en autant qu'ils le fassent de façon non abusive. Ils ont notamment le droit de fixer des objectifs, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement, de donner des conseils, de donner des directives, de faire respecter les règlements de l'employeur et d'imposer des mesures disciplinaires et administratives. Ils ont le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'exercice normal du droit de gestion, les conflits de travail normaux, le stress relié au travail, les conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles ne constituent habituellement pas du harcèlement psychologique.

Aucune plainte ne doit reposer sur des fausses allégations en raison des torts qui pourraient être causés aux personnes visées. Aussi, toute plainte malicieuse ou faite de mauvaise foi pourra également faire l'objet de mesures à l'encontre de son auteur.

## **GÉNÉRIQUE MASCULIN**

Dans le présent document, le générique masculin est utilisé uniquement pour alléger le texte.

## **INTERPRÉTATION**

Lorsqu'il y a conflit sur l'interprétation d'un point entre les versions française et anglaise du présent document, la version française a préséance.

## **ANNEXE 1**

### **POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT**

#### **FORMULAIRE DE PLAINTE**

Par la présente, je désire porter plainte contre :

Nom(s) de la (des) personne(s) faisant l'objet de la plainte: \_\_\_\_\_

Fonction ou statut: \_\_\_\_\_

#### **Événements :**

Date : \_\_\_\_\_ Heure : \_\_\_\_\_

Endroit : \_\_\_\_\_

Est-ce le 1er événement?  Oui \_\_\_\_\_  Non \_\_\_\_\_ Fréquence : \_\_\_\_\_

Dates: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Description la plus exacte possible des faits :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Si l'espace est insuffisant, veuillez compléter sur une feuille en annexe.

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement.

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_