

**ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DU PERSONNEL ADMINISTRATIF**

**COLLOQUE
25/26 avril 2013**

**LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
PRÉVENTION ET RECOURS**

**Myriam de Bailleul
Noël Saint-Pierre
1023, rue Berré, bureau 200
Montréal, QC H2L 4C4
514 844-6464**

PREMIÈRE PARTIE

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

SECTION V.2 LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « 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, 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.

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.

2002, c. 80, a. 47.

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

2002, c. 80, a. 47.

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

2002, c. 80, a. 47.

SECTION II.1 RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

2002, c. 80, a. 68.

123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

2002, c. 80, a. 68.

123.8. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Les articles 103 à 110 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68.

123.9. En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

123.10. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

2002, c. 80, a. 68.

123.11. Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

2002, c. 80, a. 68.

123.12. À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai à la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

123.13. La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

123.14. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.

2002, c. 80, a. 68.

123.15. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
 - 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
 - 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
 - 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
 - 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;
 - 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.
- 2002, c. 80, a. 68.

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

2002, c. 80, a. 68.

DEUXIÈME PARTIE: CAS TYPE

Cas type N° 1

Marianne Toussaint est éducatrice en service de garde. Elle s'occupe d'un groupe d'enfants âgés de 5 ans. Yannick Tremblay est technicienne en service de garde. Elle est la supérieure immédiate de Marianne.

Le 10 mai au matin, Yannick regarde le cas de Martin, un garçon de 10 ans qui semble renfermé sur lui-même et qui a peu d'estime de soi. Elle décide que ce serait bon pour Martin de passer la journée avec des enfants plus jeunes pour vivre quelque chose de valorisant.

Yannick amène Martin vers le local de Marianne, qui accueille à ce moment-là les enfants de son groupe dans le corridor, tout en saluant les parents.

Yannick lui annonce que Martin fera partie de son groupe. Marianne s'offusque et dit qu'il n'en est pas question.

Yannick est fâchée par le comportement de Marianne, mais ne dit rien.

Les deux femmes ne se parlent presque pas pendant quelques jours. Leur relation va de mal en pis. Marianne reçoit les demandes de Yannick avec méfiance. Yannick sent que Marianne ne la respecte pas.

Dans les semaines qui suivent, elles lèvent parfois le ton lorsqu'elles discutent et s'envoient de temps en temps des pointes.

Marianne porte plainte pour harcèlement psychologique contre Yannick. Yannick fait une contre-plainte.

Questions pour discussion:

1. Expliquez les réactions des deux femmes lors de l'incident du 10 mai. Quels facteurs peuvent expliquer ces réactions?
2. Est-ce que Yannick aurait pu agir autrement le 10 mai?
3. Est-ce que Marianne aurait pu agir autrement le 10 mai?
4. Après l'incident dans le couloir, qu'est-ce qu'elles auraient pu faire pour que la situation ne dégénère pas?

Cas type N° 2

1. Hé, as-tu entendu la meilleure? Paraît que Lise est lesbienne!
2. Ça me surprend pas. T'as vu comment elle aime jaser avec Maria? On dirait qu'elle aime les 'tites Latinos.
1. Ouais, c'est dégueulassel C'est normal que personne veut manger avec elle.
3. De qui vous parlez?
2. De Lise.
3. Que c'est qu'elle a encore? Je l'ai toujours trouvée bizarre.
2. Paraît qu'est lesbienne.
3. Ouach! En tout cas, ça me tente pas d'être vue avec elle - Je veux pas être prise pour une lesbienne, moi!

Cas type N°3 :

Un nouveau superviseur est en poste dans votre département.

Cette personne a d'excellents contacts avec la haute direction et avec le directeur de votre département (on parle ici de liens d'amitié ou de fréquentation – parties de golf, voyages dans le Sud, etc.). Cet état de fait est connu des employés.

Depuis l'arrivée de ce superviseur, l'ambiance s'est détériorée et tout le monde se sent dans ses petits souliers.

Le superviseur a ciblé un de vos collègues et lui mène la vie dure.

Votre collègue est une personne que rien ne distingue des autres et avec lequel vous vous entendez habituellement bien, sans que ce soit pour autant un ami.

Le superviseur remet continuellement en question les compétences de votre collègue, sans jamais dire précisément quelles sont ses carences; Il lui fait régulièrement remarquer que celui-ci a eu de la chance d'avoir gardé sa job lors de la restructuration de l'entreprise, et ajoute souvent qu'on se demande bien comment il y a réussi;

Vous êtes témoin du harcèlement envers votre collègue;

Que faites-vous?

Seriez-vous prêt à témoigner de ce que vous avez constaté?

Cas type N°4:

Laura est une femme blonde, bien en chair, qui a essayé sans succès toutes sortes de régimes amaigrissants. Elle n'a pas une grande estime d'elle-même et son petit salaire de commis aux archives ne lui permet pas de s'offrir une garde robe qui la mettrait en valeur.

Sa plus grande hantise au travail est d'apporter à Pierre son courrier ou même simplement de se trouver en présence de celui-ci.

Pierre, lui-même assez corpulent, est un homme jovial, qui aime blaguer et qui ne s'en prive pas.

Pierre a surnommé Laura « Bouboule ». Il décline ce surnom de plusieurs façons : bouboula, bouboulina, etc. généralement avec le sourire. En présence de Laura et en la ciblant nettement, il fait des réflexions sur les femmes qui se croient sexy en portant des pantalons moulants, ou des jupes courtes, et autre remarques du même genre, sans compter les « blagues de blondes » dont il a un répertoire étendu.

Laura n'en peut plus, mais elle est trop gênée pour le dire à Pierre qui l'impressionne, et ne veut pas faire de vagues en dénonçant la situation, car elle craint que ses collègues ne lui en veuillent. En effet, elle pense qu'ils apprécient Pierre puisqu'ils rient à ses blagues.

Témoin de ce genre de comportement, que peut-on faire?

Cas type N° 5

Jeanne est technicienne en éducation spécialisée. Elle a l'impression que les enseignants ne prennent pas son travail au sérieux. On oublie souvent de l'inviter aux rencontres portant sur l'évolution des enfants.

Lorsqu'elle pose des questions à cet effet aux enseignants de son secteur de travail, elle a l'impression qu'on la regarde de haut. On lui donne des réponses maladroités, comme: «Ce n'était pas vraiment une réunion importante».

Questions:

1. Pouvez-vous donner des exemples de comportements semblables?
2. Que faites-vous quand vous rencontrez ce type de comportement?
3. Donnez-nous des idées de ce que vous pourriez faire, seule ou collectivement.

Cas type N° 6

Fatima est secrétaire au siège de la CSDM. Elle a la très forte impression que sa charge de travail n'arrête pas d'augmenter. À son arrivée au travail le matin, ou après une pause, elle trouve régulièrement une commande de travail, souvent avec un post-it avec la mention « URGENT ». Lorsqu'elle en parle avec son supérieur, celui-ci lui dit que sa charge de travail n'a pas vraiment augmenté. Il lui dit aussi qu'il faudrait peut-être qu'elle apprenne à travailler plus vite, en lui rappelant que son évaluation s'en vient dans quelques mois.

Les choses ne s'améliorent pas pour Fatima. Son supérieur n'arrête pas de la surcharger et de lui demander si Telle ou telle tâche est terminée, en lui rappelant que c'était une tâche urgente.

Question:

1. Est-ce que le comportement du supérieur de Fatima constitue du harcèlement? Fatima commence à se sentir dépassée par les événements. Elle a des problèmes de sommeil et se sent très émotive à l'extérieur du travail.

Un jour son supérieur se fait encore plus insistant et elle lui répond que sa charge de travail est inhumaine. Son patron lui demande alors: «C'est parce que les gens dans ton pays n'aiment pas travailler?»

TROISIÈME PARTIE

POLITIQUES DE LA CSDM

P2003-1

POLITIQUE CONTRE TOUTE FORME DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Adoption :

Résolution XXVII du Conseil des
commissaires du 18 juin 2003

Modification :

CHAPITRE I - OBJET

Section I - Orientations

1. D'assurer, en tant qu'organisme public voué à l'éducation, un milieu de travail où le respect et la dignité favorisent le mieux-être des personnes et consolident les valeurs d'intégrité et de confiance qui constituent les fondations d'une saine organisation.
2. De concrétiser la déclaration de principe où la Commission scolaire de Montréal (ci-après nommée la CSDM) soucieuse de la santé physique et mentale des personnes qui la composent, désire affirmer de façon concrète l'importance qu'elle leur accorde par une série de mesures destinées à préserver ou à rétablir leur bien-être.
3. De traduire dans les faits la volonté commune de la CSDM et de ses syndicats et associations, de se donner un cadre d'action en matière de prévention et de règlement concernant la violence ou le harcèlement au travail.
4. De protéger les droits fondamentaux de toute personne, tel qu'énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (L.R. Q., c. C-12).
5. De préciser et d'actualiser un des objectifs de la *Politique de santé et sécurité au travail* de la CSDM, soit la protection de la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de la personne.
6. D'assurer la cohérence avec la *Politique concernant les moyens pour contrer le harcèlement racial*, la *Politique concernant les moyens pour contrer le harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle* ainsi que la *Politique de prévention et de traitement des incidents violents*.

Section II - Objectifs

1. Favoriser et maintenir, à la CSDM, un climat de travail exempt de toute forme de violence ou de harcèlement sur la base du respect de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent.

P2003-1

2

2. Prévenir toute forme de violence ou de harcèlement, notamment par la sensibilisation et l'information des personnes y travaillant.
3. Fournir le soutien nécessaire à toute personne ou tout groupe qui se croit victime de violence ou de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours.
4. Fournir le soutien nécessaire à toute personne ou à tout groupe présumé avoir commis un ou des actes violents ou harcelants en lui permettant d'exprimer son point de vue par rapport à une telle accusation et en favorisant, le cas échéant, une prise de

conscience face à une telle conduite et à ses répercussions dans le milieu de travail.
CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

1. La présente politique s'applique aux relations entre toutes personnes, hommes ou femmes, membres du personnel, gestionnaires, membres siégeant à un comité ou faisant partie d'un conseil (conseil des commissaires, conseil d'établissement, comité central de parents, organisation participative de parents, etc.), stagiaires, parents, bénévoles ainsi qu'à toutes les autres personnes travaillant ou étant présentes dans les établissements de la CSDM à l'exception des élèves.

2. Cette politique s'applique à ces personnes dans le cadre de leurs activités à la CSDM sans égard au lieu où se produit cette violence ou ce harcèlement dans la mesure où il en résulte des conséquences sur la vie de ces personnes.

CHAPITRE III – DÉFINITION

La violence ou le harcèlement se définissent 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 ou physique des personnes et qui entraîne, pour celles-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 la personne.

Ces comportements peuvent provenir d'une personne en particulier ou d'un groupe de personnes et peuvent être dirigés vers une seule personne ou vers un groupe de personnes.

De façon non limitative et non exhaustive, la violence ou le harcèlement peuvent s'exprimer

de diverses façons :

- Par des comportements inacceptables ou offensants qu'on tient ou qu'on devrait tenir pour importants et qui comprennent tout commentaire, comportement ou exhibition répréhensible sans égard aux supports de communication ou de diffusion utilisés

P2003-1

3

survenant de manière isolée ou persistante et ayant pour conséquence d'abaisser, de déprécier, d'humilier, d'isoler ou d'embarasser quelqu'un;

- Par des commentaires ou des comportements avilissants, dégradants, offensants ou humiliants eu égard à un des motifs protégés par la Charte, soit la race, la couleur, le sexe, 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, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;

• Par des attitudes qui visent à créer un milieu de travail hostile, lourd, offensant et dégradant par des insultes, des sous-entendus et même par des silences;

• Par l'emploi abusif, inapproprié ou indu du pouvoir ou de l'autorité et une volonté de nuire à la victime, lesquels s'expriment tant par l'intimidation, la menace, le chantage que la coercition.

Précisons que l'exercice des responsabilités telles que la répartition des tâches ou de la charge de travail, le contrôle de l'assiduité, les exigences de rendement et la prise de mesures administratives ou disciplinaires qui sont associés à des responsabilités de gestion ou encore la survenance d'un incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes, ne constitue nt pas en soi de la violence ou du harcèlement.

CHAPITRE IV – PRINCIPES

1. La CSDM s'engage à ne tolérer aucune forme de violence ou de harcèlement en milieu de travail, à prendre toutes les mesures préventives et dissuasives nécessaires pour éviter cette violation des droits de la personne et à apporter, le cas échéant, l'aide et les correctifs qui s'imposent.
2. Toute allégation de violence ou de harcèlement est grave et doit être traitée sérieusement.
Une intervention empreinte de compréhension, de promptitude et de discrétion ainsi qu'une communication ouverte entre les parties sont essentielles pour prévenir la violence ou le harcèlement en milieu de travail et pour y apporter des solutions permanentes et acceptables.
3. Il incombe à chaque personne, concernée par cette politique, d'éviter de se comporter personnellement de façon violente ou harcelante. Chaque personne doit reconnaître sa responsabilité de s'assurer, en fonction de son expérience et de ses possibilités, que d'autres ne subissent pas de violence ou de harcèlement.
4. Toute personne qui croit subir de la violence ou du harcèlement doit pouvoir librement entreprendre des démarches personnelles, par exemple en parler à une personne responsable, à un collègue, à un psychologue consultant du programme d'aide au personnel (PAP), à un intervenant du milieu scolaire, etc., elle doit également pouvoir formuler une plainte de façon confidentielle ou exercer un recours sans subir de préjudices ou faire l'objet de représailles.

L'exercice de ces droits doit s'accompagner de discrétion et de réserve afin d'éviter de porter atteinte à la réputation et à la vie privée de toute personne ou de tout groupe présumé avoir

P2003-1

4

commis un ou des actes violents ou harcelants et afin de respecter le devoir de loyauté que tout employé a envers son employeur.

5. La CSDM reconnaît à toute personne qui croit subir de la violence ou du harcèlement le

droit d'être informée du suivi de sa démarche et de maintenir ou de suspendre celle-ci à n'importe quelle étape de son cheminement.

6. La présente politique vise à protéger et à défendre les victimes de violence ou de harcèlement. La bonne foi de toute personne plaignante se présume. Cependant, la présente

politique ne doit pas être utilisée de façon abusive ou avec l'intention de nuire, ni être utilisée à mauvais escient.

CHAPITRE V – ENGAGEMENTS DE LA CSDM

1. La CSDM s'engage à sensibiliser et à informer toutes les personnes concernées afin de prévenir toute forme de violence ou de harcèlement en milieu de travail.

2. La CSDM s'engage à mettre en place un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des présumées victimes de violence ou de harcèlement.

3. La CSDM s'engage à fournir le soutien nécessaire à toutes autres personnes ou groupe de personnes impliqués par la situation violente ou harcelante.

4. La CSDM s'engage à intervenir, s'il y a lieu, auprès des autres personnes touchées par la situation de manière à restaurer le plus rapidement possible un milieu de travail convenable.

5. La CSDM demande aux syndicats et associations de promouvoir un milieu de travail exempt de violence ou de harcèlement.

CHAPITRE VI – MÉCANISMES D'APPLICATION

Section I – Mécanismes d'aide et de recours pour le personnel de la CSDM

1. Tout membre du personnel qui se croit victime de violence ou de harcèlement peut obtenir de l'aide, en vue d'un soutien, auprès d'un psychologue consultant du programme d'aide au personnel (PAP).

2. La personne concernée peut soumettre la situation problématique à son supérieur immédiat ou déposer une plainte à la Direction du Service des ressources humaines ou en cas d'impossibilité, au directeur général ou à l'un de ses adjoints selon la procédure décrite à la section II. Dans la mesure du possible, la première démarche devra consister à régler le conflit avec les personnes concernées et, si jugé nécessaire, avec l'aide du supérieur immédiat. Il est de la responsabilité de la plaignante ou du plaignant de collaborer pleinement en fournissant à la personne responsable du

traitement de la plainte toutes les informations et tous les éléments pertinents au traitement de celle-ci.

P2003-1

5

3. Le mécanisme interne de recours n'empêche pas une présumée victime d'utiliser la procédure de griefs ou de plaintes prévue dans sa convention collective ou sa politique de gestion locale, de porter plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ou à la Commission de santé et de sécurité au travail, de s'adresser aux tribunaux ou encore aux forces policières, le cas échéant.

Section II – Procédure de traitement d'une plainte pour le personnel

1. La personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement et qui désire déposer une plainte, adresse une plainte écrite à la Direction du Service des ressources humaines.

2. La Direction du Service des ressources humaines ou son mandataire procède, s'il y a lieu, à une intervention afin de faire cesser tout comportement violent ou harcelant.

3. La Direction du Service des ressources humaines met en place les mécanismes nécessaires pour assurer le traitement de la plainte suivant les moyens jugés appropriés. À cet effet, elle s'adjoint, au besoin, la collaboration des syndicats et associations, des spécialistes ou personnes ressources dans divers domaines selon le problème soulevé. De plus, dans certaines circonstances, la Direction des ressources humaines pourra procéder à la mise en place d'un comité ad hoc afin que celui-ci étudie la plainte.

4. La direction des ressources humaines rend sa décision en formulant des recommandations quant au milieu de travail. Elle peut suggérer des mesures de redressement, telles la réparation des dommages causés, l'imposition de mesures disciplinaires, le changement de lieu de travail, etc. Elle peut également demander la collaboration du directeur général quant à la nécessité d'appliquer les mesures suggérées.

5. Les parties impliquées sont informées dans les meilleurs délais du processus établi pour le traitement de la plainte déposée.

6. Les personnes impliquées ou le groupe impliqué peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres (représentant de leur syndicat ou association, parent, ami, ...).

7. La plainte est traitée dans le respect de la vie privée des personnes concernées.
Service des ressources humaines – 26/05/2003

P1998-16
POLITIQUE CONCERNANT LES MOYENS
DE CONTRER LE HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LE SEXE
OU SUR L'ORIENTATION SEXUELLE

Adoption :

Résolution XXIV du Conseil provisoire de
la CSDM du 3 juin 1998

Modification :

Résolution XVIII du conseil des
commissaires du 22 décembre 1999

1. OBJECTIFS

1.1 Se conformer à certaines dispositions des articles 10 et 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12, ci-après « Charte ») :
« Article 10

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée 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 ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Article 10.1

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »

1.2 Assurer au personnel de la CSDM et aux élèves de la CSDM un environnement exempt de toute forme de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle.

P1998-16

2. DÉFINITIONS

2.1 Harcèlement fondé sur le sexe (ou harcèlement sexuel)

Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, 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 ou d'études défavorables ou un renvoi. L'effet nocif continu d'un seul acte grave peut aussi constituer du harcèlement.

Dans ce sens, le harcèlement fondé sur le sexe constitue une forme de discrimination basée sur le sexe: c'est un acte illégal, contraire aux dispositions des articles 10 et 10.1 de la Charte.

De façon non limitative et non exhaustive, le harcèlement fondé sur le sexe peut s'exprimer des diverses façons suivantes :

· demandes de faveurs sexuelles ou de propositions non désirées ou non sollicitées;
ou

· atouchements, remarques, insultes, plaisanteries et commentaires à

caractère sexuel portant atteinte à la dignité humaine ou au bien-être de l'autre personne et/ou à un environnement propice au travail ou à l'étude;
ou

- intimidation, menaces, représailles, refus de promotion, congédiement ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles non obtenues;

- toute autre manifestation à caractère sexuel offensante pour une autre personne, dont la violence verbale à caractère sexuel.

Quant au mot "sexe" prévu à l'article 10 de la Charte, il inclut notamment le transsexualisme. Au sens de la présente politique, une personne transsexuelle est une personne qui a changé de sexe ou qui est engagée dans un processus de transsexualisme avec suivi thérapeutique.

2.2 Harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle

Il s'agit d'une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne en P1998-16

raison de l'orientation sexuelle, 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 ou d'études défavorables ou un renvoi. L'effet nocif continu d'un seul acte grave peut aussi constituer du harcèlement.

Dans ce sens, le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle constitue une forme de discrimination basée sur l'orientation sexuelle (homosexualité, bisexualité, hétérosexualité); c'est un acte illégal, contraire aux dispositions des articles 10 et 10.1 de la Charte.

De façon non limitative et non exhaustive, le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle peut s'exprimer des diverses façons suivantes :

- des paroles, des actes, des gestes ou autres comportements ayant un lien explicite ou implicite entre ces actes, paroles, etc., avec l'orientation sexuelle;
- la répétition de tels actes, paroles, gestes ou autres comportements ou l'effet nocif continu d'un seul acte grave;
- le caractère vexatoire ou méprisant de ces diverses conduites pour la présumée victime.

3. CHAMP D'APPLICATION

3.1 Cette politique s'applique au personnel de la CSDM et aux élèves de la CSDM.

3.2 Elle concerne :

- les relations entre patrons et employés, entre employés eux-mêmes, ainsi qu'entre employés et personnes de l'extérieur (fournisseur, bénéficiaire, ...), dans le cadre du travail;
- les relations entre le personnel et les élèves, entre élèves eux-mêmes, ainsi qu'entre élèves et personnes de l'extérieur (fournisseur, bénéficiaire, ...), à l'intérieur des établissements scolaires (écoles, centres, centres administratifs).

4. PRINCIPES

4.1 La CSDM entend protéger le droit de toute personne à un environnement exempt de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle.

P1998-16

4.2 La CSDM reconnaît que, en cas de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle, des mesures efficaces doivent être prises afin de le faire cesser.

4.3 La CSDM reconnaît que toute personne qui se croit victime de harcèlement, fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle, a le droit d'être protégée par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.

5. MOYENS

5.1 La CSDM s'engage à sensibiliser le personnel de la CSDM et les élèves de la CSDM sur la notion de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle. Elle les informera de sa position à ce sujet, en diffusant la politique et en publiant des articles dans les différentes publications internes et en prenant les moyens appropriés pour que les élèves soient informés aussi largement que le personnel.

5.2 La CSDM s'engage à mettre en place un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des présumées victimes de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle.

6. MÉCANISMES

6.1 Offrir à toute personne qui se croit victime de harcèlement, fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle, une aide auprès d'un(e) psychologue consultant(e) du programme d'aide au personnel (PAP), dans le cas d'un employé, et auprès d'un(e) psychologue affecté(e) au regroupement, dans le cas d'un élève.

6.2 Dans le cas de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle chez le personnel de la CSDM, offrir à la personne concernée l'opportunité de soumettre la situation problématique à son supérieur immédiat ou de porter une plainte formelle en s'adressant à la Direction du Service des ressources humaines.

Convenir que les employés syndiqués ou non syndiqués peuvent, s'il y a lieu, procéder par la voie d'un grief ou d'une plainte selon les procédures prévues dans leurs conventions collectives ou politiques de gestion locale respectives. Pour les plaintes adressées à la Direction du Service des ressources humaines, une procédure est établie (annexe I ci-jointe).

6.3 Dans le cas de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle chez les élèves de la CSDM, offrir à la personne concernée l'opportunité de soumettre la situation problématique à une personne en autorité dans son milieu d'apprentissage (enseignant, adjoint à la direction, ...) ou de porter une **P1998-16**

plainte formelle en s'adressant à la Direction de l'école ou du centre (ou à la Direction de regroupement lorsque la personne présumée harcelante est un membre de la Direction de l'école ou du centre).

Pour les plaintes adressées à la Direction de l'école ou du centre (ou à la Direction de regroupement, le cas échéant), une procédure est établie (annexe II ci-jointe).

6.4 Le mécanisme interne de recours n'empêche pas une présumée victime d'utiliser la procédure de grief, de porter plainte à la Commission des droits de

la personne ou de s'adresser directement aux tribunaux.

ANNEXE I

PROCÉDURE À SUIVRE CONCERNANT LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE (article 6.2)

1. La personne qui se croit victime de harcèlement peut, si elle le désire, porter plainte auprès de la Direction du Service des ressources humaines.
2. Le cas échéant, la Direction du Service des ressources humaines procède, s'il y a lieu, à une intervention rapide afin de faire cesser le harcèlement.
3. La Direction du Service des ressources humaines met en place les mécanismes nécessaires pour la tenue d'une enquête suivant les moyens jugés appropriés, conseille la présumée victime et intervient auprès de la personne présumée harcelante et le supérieur hiérarchique si nécessaire; à cet effet, elle entend les parties et émet des recommandations en concertation avec le Bureau du directeur général afin que les mesures de redressement qui s'imposent soient prises : réparation des dommages causés, mesures disciplinaires, changement de lieu de travail, autres...
4. Les parties impliquées sont informées dans les meilleurs délais du processus établi pour le traitement de la plainte déposée.
5. Les personnes impliquées (parties, témoins, ...) peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres (représentant(e) de leur syndicat ou association, parent, ami, ...).
6. La plainte est traitée dans la plus stricte confidentialité.

P1998-16

ANNEXE II

PROCÉDURE À SUIVRE CONCERNANT LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE (article 6.3)

7. L'élève qui se croit victime de harcèlement peut, si il ou elle le désire, porter plainte auprès de la Direction de l'école ou du centre*. À cette fin, l'élève peut se faire aider, si nécessaire, d'une personne en autorité dans son milieu d'apprentissage (enseignant, adjoint à la direction, ...).
8. Le cas échéant, la Direction de l'école ou du centre* procède, s'il y a lieu, à une intervention rapide afin de faire cesser le harcèlement.
9. La Direction de l'école ou du centre* met en place les mécanismes nécessaires pour la tenue d'une enquête suivant les moyens jugés appropriés, conseille la présumée victime et intervient auprès de la personne présumée harcelante et la personne en autorité dans son milieu d'apprentissage (ou le supérieur hiérarchique dans le cas d'un membre du personnel de la CSDM) si nécessaire; à cet effet, elle entend les parties et émet des recommandations en concertation avec la Direction du regroupement (et avec la Direction du Service des ressources humaines si la personne présumée harcelante est un membre du personnel de la CSDM) afin que les mesures de redressement qui s'imposent soient prises : réparation des dommages causés, mesures disciplinaires...
10. Les parties impliquées sont informées dans les meilleurs délais du processus établi pour le traitement de la plainte déposée.
11. Les personnes impliquées (parties, témoins, ...) peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres (représentant(e) de

leur syndicat ou association, parent, ami, ...).

12. La plainte est traitée dans la plus stricte confidentialité. Toutefois, dans le cas des élèves de moins de 14 ans, la Direction de l'école* informe les parents de l'élève, à moins d'un avis contraire d'un professionnel associé à l'école.

* La Direction de regroupement remplace la Direction de l'école ou du centre lorsque cette dernière est impliquée dans une plainte de harcèlement. Dans ce cas, l'élève peut porter plainte auprès de la Direction de regroupement ou auprès d'un membre du personnel de l'école ou du centre qui transmet aussitôt la plainte à la Direction de regroupement pour traitement.

P1998-23
POLITIQUE CONCERNANT LES MOYENS DE
CONTRE LE HARCÈLEMENT RACIAL

Adoption :

Résolution XXIV du Conseil provisoire de
la CSDM du 3 juin 1998

Modification :

INTRODUCTION

Toute personne a le droit de vivre et de travailler dans un environnement d'où sont exemptes les remarques ou les actions dégradantes fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique et la citoyenneté.

La CSDM soucieuse d'encourager toutes les personnes à son emploi à adopter une attitude de respect envers la dignité, les droits et les libertés des individus, s'engage par la présente politique, à combattre toutes les formes de discrimination raciale et encourage, par une procédure de recours, toute personne victime de harcèlement à dénoncer ce fait.

Cette possibilité de recours n'empêche pas une personne de s'adresser aux instances supérieures de la CSDM comme le Conseil des commissaires ou aux institutions habilitées par la loi à protéger ses droits si elle estimait que ceux-ci ne l'étaient pas de manière satisfaisante par le mécanisme interne.

La présente politique et le mécanisme de recours s'y rattachant s'inscrivent dans la démarche de recherche d'égalité des chances à la CSDM. Elle constitue à la fois, un moyen de prévention contre le harcèlement racial et un outil de gestion pour les situations problématiques.

1- OBJET GÉNÉRAL

Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement racial et favoriser le respect et la dignité de la personne ainsi que l'exercice de ses droits et libertés dans son milieu de travail.

1.1 Objectifs spécifiques

- Assurer au personnel de la CSDM une protection contre le harcèlement racial.

P1998-23

- Permettre à tout membre du personnel de la CSDM, d'exercer un recours lorsqu'il considère être victime de harcèlement racial.

2- DÉFINITIONS

Le harcèlement racial se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes, des écrits ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la race. Le harcèlement racial peut, soit perturber l'environnement de travail, soit se répercuter sur l'état de santé, la qualité ou le rendement au travail ou encore, nuire aux chances d'avancement dans la fonction ou constituer un risque pour l'emploi, en somme compromettre un droit découlant des conventions ou des ententes en vigueur.

Dans ce sens, le harcèlement racial constitue une forme de discrimination basée sur la race; c'est un acte illégal, contraire aux dispositions des articles 10 et 10.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

3- CARACTÉRISTIQUES DU HARCELÈMENT RACIAL

Le harcèlement est un comportement indésirable pour la personne le subissant, qu'un désaccord soit exprimé ou non. Si le comportement de harcèlement tend à se perpétuer, à devenir répétitif, il aggrave les effets nocifs pour cette dernière. Un évènement unique grave peut constituer un acte de harcèlement racial.

Les pratiques de harcèlement racial peuvent se manifester par des comportements (gestes, écrits, paroles, pratiques, symboles) ouverts ou subtils et fondés sur la race. Les exemples les plus communs étant les insultes verbales, les blagues, les gestes physiques et les symboles de communication non verbale.

4- CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à toutes les personnes à l'emploi de la CSDM.

Elle concerne les relations entre gestionnaires et les membres de leur personnel, entre collègues de travail ainsi qu'entre les personnes à l'emploi de la CSDM et les personnes de l'extérieur dans le cadre du travail.

5- PRINCIPES

5.1 La CSDM a le devoir et l'obligation de protéger le droit de toute personne à un milieu de travail exempt de harcèlement racial.

5.2 La CSDM reconnaît que, en cas de harcèlement racial, des mesures efficaces doivent être prises afin de le faire cesser.

P1998-23

5.3 La CSDM reconnaît que toute personne victime de harcèlement racial a le droit d'être protégée par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.

6- MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE

6.1 La CSDM sensibilisera tous les gestionnaires et tout le personnel à la notion de harcèlement racial. Elle les informera de sa position à ce sujet, en diffusant la politique et en publiant des articles dans les différentes publications internes.

6.2 La CSDM formera le personnel par l'organisation de sessions de perfectionnement à l'intention des gestionnaires et du personnel à son emploi.

6.3 La CSDM établira un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des victimes de harcèlement racial.

7- MÉCANISME

La CSDM offre à la personne concernée, l'opportunité de porter une plainte formelle en s'adressant à un Comité de recours formé:

- du directeur général adjoint aux services administratifs. Cette personne assume la présidence et elle a une voix prépondérante;
- de la directrice ou du directeur du Service des ressources humaines;
- de la personne dirigeant l'unité administrative d'où provient la plainte;
- d'une personne représentant le syndicat ou l'association de la personne plaignante.

Tous les membres du Comité de recours auront reçu une formation spéciale sur la Charte des droits et libertés de la personne et sur toutes les questions reliées au phénomène du harcèlement racial.

La CSDM offre une assurance: toute personne peut être assurée que sa plainte pour harcèlement sera étudiée promptement et équitablement. Elle sera protégée au travail contre toutes représailles qui pourrait être exercée à la suite du dépôt d'une telle plainte.

P1998-23

8- MESURES CORRECTIVES

Les sanctions possibles à l'égard de la personne contrevenante peuvent conduire jusqu'au renvoi.

9- PROCÉDURE DE RECOURS

Toute personne, qui considère être victime de harcèlement, est invitée à entreprendre la démarche prévue ci-après pour mettre fin à cette situation. Le cheminement proposé est gradué; chaque étape permet une action plus poussée si l'étape précédente n'a pas donné les résultats escomptés.

9.1 Responsabilités de la personne plaignante:

9.1.1 elle peut, si elle le croit opportun, faire part verbalement à la personne qu'elle juge être à l'origine de son problème que son comportement ou ses remarques sont inacceptables.

9.1.2 elle peut, si elle le croit opportun, faire part de son problème à la personne en autorité immédiate.

9.1.3 elle dresse un dossier si le comportement persiste. Elle prend note des incidents, de la date, de la nature des offenses et des témoins, le cas échéant. Elle ajoute au dossier tout autre document pertinent.

9.1.4 si ce n'est pas déjà fait, elle contacte la personne responsable de l'étude des plaintes de harcèlement racial (le directeur du Service des ressources humaines) pour lui faire part de sa plainte.

9.2 Responsabilités du directeur du Service des ressources humaines:

9.2.1 après réception de la plainte, il fait immédiatement enquête avec les moyens jugés appropriés, conseille la personne harcelée et, avec son accord, peut intervenir auprès de la personne qui est soupçonnée de harcèlement et auprès de la personne en autorité hiérarchique sur celle-ci, si nécessaire. Si des témoins sont identifiés, la personne responsable de l'étude des plaintes peut les convoquer et noter leurs déclarations de manière à corroborer ou à réfuter les allégations faites. Elle s'engage à traiter chaque situation avec discrétion, dans la plus stricte confidentialité. Elle décide si une aide technique ou

psyc hologique doit être offerte à la personne plaignante.

9.2.2 il dresse un dossier complet de tous les faits entourant chaque plainte, en y joignant tout document les appuyant.

P1998-23

9.2.3 il rappelle à la personne plaignante que des allégations de harcèlement racial constituent des accusations sérieuses dont l'élucidation complète pourrait avoir des conséquences sérieuses pour la personne responsable.

9.2.4 il informe la personne mise en cause de ce qui est allégué contre elle et lui fait savoir qu'une enquête s'ensuivra. La personne responsable de l'étude des plaintes veille à ce que la personne mise en cause ait une

occasion égale à celle de la personne plaignante de se faire entendre ainsi que ses témoins.

9.2.5 il présente le dossier et les recommandations qu'elle propose au comité de recours en matière de harcèlement racial.

9.3 Responsabilités du comité de recours:

9.3.1 il détermine s'il existe des preuves suffisantes pour justifier l'application de mesures correctives.

9.3.2 quand les allégations sont jugées fondées:

- il avise les parties concernées de la décision;
- il établit une marche à suivre pour que cessent les comportements reprochés;

- il recommande des compensations s'il est démontré que la personne plaignante a subi des dommages à sa carrière, à sa santé, ou a essuyé des pertes matérielles;

- il demande à la personne responsable du harcèlement de s'engager, par écrit, à éviter le même type de conduite à l'avenir. La plainte et la décision figureront à son dossier;

- il procède à des vérifications ultérieures pour s'assurer que le harcèlement a cessé et que la personne plaignante n'a pas été pénalisée à cause de sa plainte.

9.3.3 quand les allégations sont jugées non fondées:

- il explique aux parties concernées les motifs de la décision;
- s'il est démontré que la plainte a été faite de manière frivole ou vexatoire, il fait des remarques à cet effet à la personne plaignante, lesquelles seront introduites dans son dossier. Le comité pourrait

P1998-23

recommander d'appliquer une sanction. Autrement, la personne plaignante n'a pas de note à son dossier.

9.3.4 il ferme le dossier rapidement si la plainte est jugée non fondée. Il ferme le dossier seulement quand le problème est totalement réglé, si la plainte est fondée.

Dans les deux cas, il s'assure que la confidentialité est maintenue.