

Aide-mémoire

Politique visant à prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail et à promouvoir la civilité



Harcèlement psychologique ou sexuel

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, paroles, actes ou gestes répétés, hostiles ou non désirés, qui ont pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et d'entraîner un milieu de travail néfaste pour elle.

Le harcèlement peut

- › Provenir d'une seule personne ou d'un groupe, ou être dirigé vers une ou plusieurs personnes.
- › Être exercé par n'importe quel membre du personnel, peu importe sa catégorie d'emploi (cadre, personnel enseignant, personnel professionnel, personnel de soutien) ou par un tiers.
- › Être le résultat d'une seule conduite grave.
- › Être lié à l'un des motifs de discrimination : race, couleur, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Violence physique ou psychologique

Usage de la force physique ou actions et conduites généralement répétées (ou non) contre une ou plusieurs personnes pouvant entraîner un préjudice physique, sexuel ou psychologique.

Ce qui peut constituer du harcèlement

- › Agresser quelqu'un.
- › Faire preuve d'un langage abusif, crier ou insulter.
- › Menacer verbalement ou par écrit et intimider (incluant la cyberintimidation).
- › Discréditer, dénigrer, insinuer, ridiculiser et tourner en dérision.
- › Empêcher une personne de s'exprimer ou de participer.
- › Critiquer constamment et de manière injustifiée.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement

- › Superviser du personnel, organiser le travail et les priorités, faire de la gestion administrative ou disciplinaire.
- › Avoir des opinions divergentes et des conflits (situationnels ou interpersonnels).
- › Faire des plaisanteries acceptées de part et d'autre.
- › Avoir des rapports sociaux difficiles.
- › Vivre du stress lié au travail et aux contraintes professionnelles.

Ces comportements non désirés peuvent

- › Être commis délibérément ou inconsciemment.
- › Entraîner de l'humiliation, une offense ou de la détresse.
- › Interférer avec la performance au travail.
- › Engendrer un environnement désagréable.

Civilité

Règles de conduite obligatoires de respect, de courtoisie, de collaboration, de politesse et de savoir-être, pour tous les membres du personnel et les tiers, qui contribuent à offrir un milieu de travail sain et agréable.

Marques de civilité

- › Saluer
- › Remercier
- › Collaborer
- › Offrir son aide
- › Faire preuve de ponctualité
- › Retourner ses appels et ses courriels dans un délai raisonnable
- › Fermer son cellulaire ou ne pas l'utiliser lors des rencontres

Marques d'incivilité

- › Claquer la porte
- › Se laisser emporter par la colère
- › Sacrer après quelqu'un
- › S'imposer dans l'environnement de l'autre
- › Donner une rétroaction négative ou porter un jugement sur l'autre en public
- › Passer des commentaires désagréables sur quelqu'un
- › Faire des plaisanteries discriminatoires
- › Partir ou alimenter des rumeurs
- › Refuser de parler à quelqu'un, l'ignorer ou l'isoler
- › Retenir de l'information utile
- › Ne pas offrir son aide ou refuser d'aider
- › Ne pas aviser de son absence lors d'une réunion ou d'un engagement

À propos de la politique

Quels sont ses objectifs ?

- › Établir et maintenir un environnement sain, exempt de harcèlement et de violence.
- › Prévenir et faire cesser, s'il y a lieu, les comportements problématiques.
- › Faire connaître la procédure de prise en charge des situations problématiques et des plaintes.
- › Promouvoir la civilité.

Quand s'applique-t-elle ?

À toute conduite liée au travail :

- › Sur les lieux de travail
- › En dehors du lieu habituel de travail
- › Pendant et à l'extérieur des heures normales (ex. : lors des déplacements, d'activités sociales)
- › Sur les réseaux sociaux

À qui s'adresse-t-elle ?

La politique régit les relations entre les membres du personnel, incluant les stagiaires, les membres du conseil d'administration, les membres des conseils d'établissement et les tiers (ex. : élèves, parents, bénévoles, fournisseurs, partenaires, syndicats).

En savoir plus

[La Politique visant à prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail et à promouvoir la civilité](#) est en vigueur depuis le 11 décembre 2024.

Réservé au personnel

Visitez la tuile « Harcèlement, violence et civilité » sur l'intranet pour toutes les informations.

Résolution et traitement des plaintes

Le membre du personnel qui croit subir une situation visée par la présente politique doit entreprendre une démarche de dénonciation ou porter plainte pour mettre fin à cette situation et éviter qu'elle ne se reproduise.

Le CSSDHR se réserve le droit d'intervenir, qu'il y ait plainte ou non, et toute situation est traitée avec diligence et impartialité.

Dénoncer ou porter plainte

Le CSSDHR favorise une approche informelle basée sur la conciliation et le rapprochement des parties. En tout temps, la personne peut demander à être accompagnée de son syndicat ou d'une association.

Quelles sont les étapes à suivre ?

- 1 S'adresser d'abord à la personne responsable des gestes.
- 2 Demander l'aide d'une personne en autorité, si la situation ne se règle pas.
- 3 Déposer une plainte, si la situation ne se règle toujours pas.

À savoir

- › Divers mécanismes peuvent être utilisés pour résoudre la situation ou traiter la plainte selon le contexte (discussion, rencontre, enquête, processus de médiation, etc.).
- › Le formulaire de plainte et des compléments d'information se trouvent dans la tuile « Harcèlement, violence et civilité » sur l'intranet.
- › Le CSSDHR s'engage à protéger la confidentialité des renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes concernées à moins que ces renseignements soient nécessaires à l'examen, à une enquête ou aux suites à donner.
- › La procédure interne de traitement des plaintes ne prive d'aucune façon un membre du personnel de son droit de s'adresser aux tribunaux.

Non-respect, dénonciation abusive et mauvaise foi

Le non-respect de la politique, le dépôt d'une plainte jugée frivole, abusive ou logée de mauvaise foi, l'exercice de représailles à l'endroit d'une personne qui dénonce ou porte plainte peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.