



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Tiré du « Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes » de la CNESST

Politique votée au conseil s'administration du 16 octobre 2023 et correction apportée au CA du 30 octobre 2023

TABLE DES MATIÈRES

Objectifs	3
Portée	3
Définitions	3
Énoncé de la politique	4
Attentes envers les représentants du CX et du CA	5
Traitement des plaintes et des signalements	5
Principes d'intervention	6
Annexe 1 – Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel	7

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'Association générale des étudiants du Cégep de Trois-Rivières (AGECTR) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son association, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement ou qu'une situation est signalée aux membres désignés dans cette politique.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique au personnel, au conseil exécutif et au conseil d'administration de l'AGECTR dans les contextes suivants :

- Les lieux de travail;
- Les aires communes;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leurs fonctions, par exemple : les activités sociales, les partys, les réunions ou autres activités organisées par l'association.
- Les communications transmises ou reçues par tout moyen (incluant les réseaux sociaux), technologie ou autres.
- Dans le cas d'une plainte officielle à l'extérieur des activités de l'association, la personne visée par la plainte sera suspendue jusqu'au résultat de l'enquête. Selon le résultat, la personne sera réintégrée ou démise de ses fonctions.

3) DÉFINITIONS

La Loi sur les normes du travail définit le **harcèlement psychologique** comme suit ¹ : « Une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précisions, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précisions

si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.»

La définition inclut le **harcèlement discriminatoire** lié à un des motifs prévus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit « la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale (incluant la grossesse), la déficience »². Pouvant aussi être considérés : la langue, la condition sociale, la neurodivergence, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Le **harcèlement sexuel** se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes ou des comportements répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant, qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et psychologique de la personne et qui peut entraîner pour elle des conditions d'études défavorables.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel ou un stress lié aux études.

4) ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

L'AGECTR ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son association, que ce soit :

- Par des élus du CX ou du CA et ce, envers qui que ce soit;
- Entre des collègues;
- Par des personnes salariées de l'association;
- De la part de toute personne qui lui est associé dans les activités de l'AGECTR.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la destitution de l'individu concerné.

L'AGECTR s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Un milieu scolaire exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;

² <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/plaintes-droits-personne/a-propos.html#a2a>

- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des membres de l'association, par l'affichage d'un résumé de cette politique au local HA-1160, HA-1152 et au local du pavillon des Sciences, de rendre accessible la politique via le site web agectr.ca et par la formation annuelle VACS du Cégep de Trois-Rivières.
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - Référant toutes les plaintes de harcèlement au VACS du Cégep de Trois-Rivières;
 - Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes personnes;
 - Faisant la promotion du respect entre individu;
 - Offrant l'aide adéquate, rapidement, aux personnes concernées par une situation d'harcèlement;
 - S'assurant que l'événement est suivi par le VACS.

5) ATTENTES ENVERS LES REPRÉSENTANTS DU CX ET DU CA

Il appartient à tous les membres du CX et du CA de l'AGECTR d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

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

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, l'étudiant·e devrait signaler la situation au VACS ³ afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. En tout temps, si l'étudiant·e le désire, l'AGECTR peut l'accompagner dans les étapes de son processus.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisé rapidement pour faire cesser la situation.

Si l'AGECTR accueille la plainte ou le signalement, il en tiendra le VACS au courant par écrit, par la personne ayant reçu la plainte ou le signalement

³ <https://www.cegeptr.qc.ca/etudiants-actuels/vacs/>

et référera la personne ayant subi le harcèlement au VACS. La personne permanente de l'AGECTR sera en copie conforme pour assurer le suivi.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler au VACS ou à un représentant de l'AGECTR.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

L'AGECTR s'engage à :

- Prendre les plaintes ou signalements dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec le VACS en vue de régler la situation;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées si la situation met en cause un membre du CX ou du CA de l'AGECTR.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes posés.

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

Signature de l'exécutant ou de l'administrateur

Date

ANNEXE 1 - RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- Entraînant, pour celle-ci, un milieu scolaire néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes et les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement : la race, la couleur, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation;
- Menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - Sollicitation insistante;
 - Regards, contacts physiques;
 - Insultes sexistes, propos grossiers;
 - Propos, blagues ou images à connotation sexuelle.