

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT



Révisée le 29 septembre 2022

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT

INTRODUCTION

Le Comité exécutif et la direction générale du Secrétariat du Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) reconnaissent l'importance des ressources humaines et leur apport dans la poursuite de la mission du Secrétariat. À titre d'employeur, le RRUQ veut promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire, dans lequel les personnes sont traitées avec respect, politesse et dignité.

Le RRUQ est conscient que le harcèlement psychologique (incluant le harcèlement sexuel) nuit au bien-être des personnes. Par la présente politique, il s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement psychologique.

La présente politique s'inscrit dans le cadre de la Loi sur les normes du travail qui codifie le droit de tout salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Elle s'inscrit aussi dans le cadre 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 au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que le harcèlement constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne et ne doit pas être toléré.

1. OBJECTIFS

- 1.1 Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne dans les rapports informatifs et les relations de travail.
- 1.2 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 ni harcèlement.
- 1.3 Offrir aux parties un service de médiation interne ou externe pour régler leurs différends.
- 1.4 Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en établissant une procédure d'intervention et de règlement des plaintes.
- 1.5 Veiller à la protection de la personne harcelée en mettant en place rapidement les mesures correctives nécessaires.

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel du Secrétariat du RRUQ ainsi qu'à toute personne y œuvrant à titre de stagiaire ou d'étudiant.

La politique a également pour but de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement psychologique visant ou impliquant tout collaborateur du Secrétariat, incluant les membres des comités du RRUQ, les participants et bénéficiaires du Régime ainsi que les fournisseurs de services.

3. DÉFINITION ET CRITÈRES

3.1 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique, tel que défini par l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, est 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 de la personne et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer une forme de harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la personne et produit sur elle un effet nocif continu.

Cette définition inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont 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.

3.2 Les critères

Pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime adéquat dans le cadre de son travail.

Le caractère répétitif

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

Milieu de travail rendu néfaste

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour la personne qui en est victime. Celle-ci peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

4. PRINCIPES

- 4.1 Toute personne a droit à la protection de sa dignité et de son intégrité psychologique et physique.
- 4.2 Il incombe au RRUQ d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement et de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
- 4.3 Toute personne qui croit subir du harcèlement psychologique au travail doit pouvoir entreprendre des démarches, déposer une plainte ou prendre un recours sans aucun préjudice ou sans qu'elle fasse l'objet de représailles.
- 4.4 À titre d'employeur, le RRUQ s'assure que :
 - les personnes concernées par la situation soient traitées en toute équité;

- les informations recueillies dans toutes situations portées à son attention dans le cadre de cette politique demeurent confidentielles. L'autorisation écrite du plaignant est nécessaire pour la divulgation de tout renseignement le concernant à quiconque;
- il n'y ait aucun conflit ou apparence de conflit d'intérêts dans le cadre d'une intervention en vertu de la présente politique.

4.5 Toute allégation de harcèlement doit être prise au sérieux et être traitée avec diligence et équité. Le RRUQ s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour que cesse le harcèlement et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

4.6 Toute situation de harcèlement psychologique au travail peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires adaptées à la gravité des gestes posés.

4.7 Les gestionnaires ou les coordonnateurs sont en droit d'exercer leur autorité pourvu qu'ils le fassent de façon respectueuse; ils ont l'autorité de fixer des objectifs, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement, de donner des conseils et de faire respecter les règlements et directives du Secrétariat. Ils ont aussi le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de la direction ou du secteur dont ils ont la responsabilité.

4.8 Les gestionnaires doivent intervenir avec diligence dans la résolution d'un conflit porté à leur connaissance afin d'aider les parties en cause à régler ce conflit, que ce soit à la demande de la personne qui dit être victime de comportements offensants ou de leur propre chef. Dans un processus de résolution préventive, ils reçoivent le support requis de la personne responsable de la politique ou de la personne désignée par elle qui procédera à une médiation ou désignera une personne-ressource externe pour ce faire, si la situation le requiert.

4.9 Les outils de travail mis à la disposition de son personnel par le Secrétariat ne doivent pas servir à des fins de harcèlement ou de tout acte réprimé par la réglementation du Secrétariat ou par les lois et règlements.

5. PROCÉDURE D'INTERVENTION ET DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

5.1 Cadre dans lequel s'inscrit la procédure

La procédure d'intervention et de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la Loi. Advenant l'exercice d'un autre recours en même temps que le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la personne responsable informe la personne ayant déposé la plainte de sa décision de surseoir ou non à l'étude de celle-ci.

5.2 Responsable de l'intervention ou de la réception de la plainte

Toute demande d'intervention ou de plainte est acheminée au directeur général ou au conseiller en gestion des ressources humaines ou au directeur des services administratifs. Ces derniers pourront offrir à la personne qui croit subir du harcèlement, l'information et le soutien nécessaires.

Si une plainte est déposée et qu'elle met en cause le directeur général, le conseiller en gestion des ressources humaines ou le directeur des services administratifs, elle peut être acheminée directement au Comité d'éthique et de déontologie du RRUQ.

5.3 Intervention informelle

Avant ou en remplacement du dépôt d'une plainte écrite, la personne qui vit une situation conflictuelle au travail peut faire une demande de médiation afin d'aider les deux parties à résoudre leur différend et trouver des solutions mutuellement acceptables.

Le médiateur peut être une personne à l'interne ou un intervenant externe au besoin.

Le traitement de la demande se fait dans les meilleurs délais et au maximum 30 jours après que la personne en ait fait la demande.

En tout temps, la personne qui croit subir du harcèlement au travail peut décider de déposer une plainte selon la procédure formelle.

5.4 Intervention formelle à la suite du dépôt d'une plainte

5.4.1 Toute plainte doit être formulée par écrit à l'aide, par exemple, du formulaire en annexe à la présente politique. Elle doit être signée, comporter une description des faits reprochés et doit désigner la ou les personnes identifiées comme responsables desdits faits.

Le traitement de la demande se fait dans les meilleurs délais et au maximum 30 jours après que la personne ait déposé sa plainte.

5.4.2 Si la situation s'y prête, et à la demande de la personne qui croit subir du harcèlement, les services d'un médiateur interne ou externe peuvent être offerts pour entreprendre, de manière confidentielle, un processus qui a pour but de résoudre la situation.

5.4.3 La personne responsable ou une personne désignée verra à mandater, le cas échéant, une personne-ressource externe pour procéder à une enquête.

- 5.4.4 La personne responsable de l'enquête rencontrera les personnes concernées par la plainte, y compris les témoins potentiels, et analysera la nature, la pertinence et le bien-fondé de la plainte.
- 5.4.5 Si les allégations s'avèrent exactes, la personne responsable de l'enquête recommandera, dès que possible, des mesures pour faire cesser la situation de harcèlement.
- 5.4.6 Si la plainte apparaît recevable, la personne responsable ou la personne désignée s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire telle que le retrait du milieu de travail, en vue de protéger la victime de harcèlement.
- 5.4.7 Le cas échéant, la personne responsable de l'enquête convoque les personnes concernées par la plainte en vue de tenter une conciliation et trouver, avec la personne plaignante, une solution à la situation de harcèlement invoquée.
- 5.4.8 Le cas échéant, la personne responsable de l'enquête informe la personne faisant l'objet d'une plainte du cheminement de cette plainte portée contre elle. Elle s'assure également du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la présente politique.
- 5.4.9 Lorsqu'une plainte de bonne foi est déposée, mais que le bien-fondé de cette plainte n'est pas confirmé par les éléments de preuve recueillis lors de l'enquête, cette plainte est rejetée sans préjudice aux personnes concernées. Même si la plainte est non fondée, la direction des services administratifs assure un soutien aux personnes concernées.
- 5.4.10 La personne responsable de l'enquête peut recommander à la personne responsable ou à la personne désignée toute sanction qu'elle juge justifiée à l'endroit de la personne reconnue responsable de harcèlement (ex. : avertissement écrit, note au dossier, avis disciplinaire, suspension, congédiement, exclusion, etc.) ou toute mesure jugée opportune dans le contexte (ex. : formulation d'excuses, session de formation sur le comportement approprié en milieu de travail, engagement à s'inscrire dans un processus de thérapie, interdiction de contacter la personne victime de harcèlement, etc.).
- 5.4.11 La personne responsable ou la personne désignée prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur, la récurrence et la récurrence du harcèlement commis. Dans toute circonstance, elle s'assure des moyens mis en œuvre pour rétablir un climat de travail sain.

- 5.4.12 La personne qui se croit harcelée peut demander, par écrit, de se faire entendre au Comité d'éthique et de déontologie. Cependant, elle devra indiquer les motifs justifiant sa demande.
- 5.4.13 Le Comité d'éthique et de déontologie procède à une analyse à huis clos dans un délai de 30 jours ouvrables, sans aucun représentant du Secrétariat du RRUQ, en s'inspirant des principes et de la procédure exposés dans la présente politique.
- 5.4.14 Le Comité d'éthique et de déontologie fait part de ses conclusions et recommandations au directeur général, qui prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur, la récurrence et la récurrence du harcèlement commis, et pour rétablir un climat de travail sain. Si la plainte implique le directeur général, le Comité d'éthique et de déontologie fait part de ses conclusions et recommandations au Comité exécutif, qui prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte et pour rétablir un climat de travail sain.
- 5.4.15 S'il est établi, à la suite de l'enquête, qu'une plainte comporte un mensonge ou a été faite de mauvaise foi ou avec une intention de nuire, la personne plaignante est passible de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Le directeur général est la personne responsable de la présente politique.

Le conseiller en gestion des ressources humaines est responsable de la diffusion de la présente politique auprès de l'ensemble du personnel, des participants et bénéficiaires du Régime, des membres des comités du RRUQ ainsi qu'auprès des personnes de l'extérieur dans le cadre du travail (fournisseurs et visiteurs). Il est responsable de conserver les dossiers scellés de plainte de harcèlement ou, selon le cas, de procéder à leur destruction.

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT**FORMULAIRE DE PLAINTE
(Intervention formelle)****Identification de la personne plaignante**_____
Prénom et nom_____
Fonction**Identification de la personne mise en cause par la plainte**_____
Prénom et nom_____
Fonction**ÉVÉNEMENT(S) :**Est-ce le 1^{er} événement? OUI NON Fréquence _____Description la plus exacte possible des faits (**si l'espace est insuffisant, veuillez compléter sur une feuille en annexe**)**Date(s) :** _____**Endroit(s) :** _____**Faits** (comportements, paroles, gestes) : _____

_____**Répercussions** (psychologiques ou physiques) : _____

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

Signature : _____ Date : _____

PARTIE B

Veillez indiquer tout autre commentaire que vous aimeriez faire.

Avez-vous des documents à l'appui ? (Si oui, les annexer) Oui Non

Avez-vous des témoins qui ont vu ou entendu ce qui s'est passé ?

Nom :

Nom :

Nom :

Une procédure de médiation peut être entreprise en tout temps si les personnes concernées y consentent, ceci afin de tenter de trouver une solution acceptable pour tous. Le fait d'entamer ce processus de médiation a pour conséquence de suspendre temporairement l'enquête, le cas échéant.

Si vous désirez exercer un recours à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), vous devez le faire dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique (article 123.7 de la Loi sur les normes du travail).

Signature de la personne plaignante :
