



**Cégep de
Baie-Comeau**

**POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER
TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT**

12 octobre 2022

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. PRINCIPES	1
2. OBJECTIFS	1
3. RESPONSABILITÉS	1
4. DÉFINITIONS	2
4.1 VIOLENCE	2
4.2 HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE.....	2
4.3 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	2
4.4 HARCÈLEMENT SEXUEL	3
4.5 SIGNALEMENT	4
4.6 PLAINTÉ	4
5. CHAMP D'APPLICATION	4
6. COMITÉ VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT	4
6.1 COMPOSITION	4
6.2 RÔLE ET RESPONSABILITÉS	4
7. COORDINATION DU COMITÉ VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT	5
7.1 RÔLE ET RESPONSABILITÉS	5
8. COMITÉ D'ENQUÊTE	6
8.1 RÔLE ET RESPONSABILITÉS	6
9. DIRECTION GÉNÉRALE	6
11. PERSONNES-RESSOURCES	6
11.1 RÔLE ET RESPONSABILITÉS	7
12. LA MÉDIATRICE OU LE MÉDIATEUR	7
12.1 RÔLE ET RESPONSABILITÉS	7
13. DURÉE DES MANDATS.....	7
RÉFÉRENCES.....	8

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT

PRÉAMBULE

Le Cégep de Baie-Comeau a adopté en juin 1993 une « politique visant à contrer le harcèlement sexuel ». En 2000, celle-ci fut révisée et on y incluait le harcèlement sexiste, raciste et psychologique. La politique modifiée était adoptée au conseil d'administration en février 2001. À la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les normes du travail* en juin 2004, plus particulièrement l'article 81.18, une nouvelle révision s'avérait nécessaire. Cette loi a d'ailleurs été de nouveau modifiée par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail, en vigueur depuis juin 2018. À la suite de l'adoption de la Loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements supérieurs en 2017, une harmonisation avec cette dernière s'imposait. De plus, certaines modifications légales devaient être apportées.

Cette Politique s'inscrit dans le sens 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 à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent sa santé, sa sécurité, son intégrité physique et psychologique, de même que le droit de recevoir en toute égalité des services publics. Il s'ensuit que toute forme de violence ou de harcèlement constitue une violation des droits fondamentaux des individus et pour certaines formes, une infraction au Code criminel.

1. PRINCIPES

- a) Le Cégep désavoue toute forme de violence ou de harcèlement parce qu'il constitue une entrave au droit à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables.
- b) Le Cégep reconnaît aux personnes le droit d'être protégées, aidées et défendues par des mécanismes de recours appropriés.
- c) Le Cégep s'assure que les cas sont traités en toute impartialité, équité, discrétion et vigilance.
- d) Le Cégep s'assure qu'aucun préjudice ne peut être exercé à l'endroit d'une personne

qui a porté plainte ni à l'endroit d'une personne qui aurait participé au traitement d'une plainte.

- e) Le Cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir toute forme de violence ou de harcèlement telles que les personnes minorisées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre, les femmes, les communautés culturelles, les communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.
- f) Le Cégep s'assure que cette Politique s'applique à l'ensemble de la communauté collégiale et à tous ceux qui y oeuvrent, y compris les intervenants externes.

2. OBJECTIFS

Les objectifs visés par cette Politique sont les suivants :

- a) Assurer un milieu favorisant l'intégrité physique et psychologique des personnes;
- b) Élaborer des mécanismes d'intervention pour prévenir et faire cesser la situation de violence ou de harcèlement;
- c) Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir des situations de violence ou de harcèlement;
- d) Développer des moyens pour prévenir les comportements de violence ou de harcèlement;
- e) Établir des mécanismes d'aide et de soutien en matière de violence ou de harcèlement.

3. RESPONSABILITÉS

La *Politique visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement* est une politique institutionnelle. Elle concerne tout le personnel du cégep de même que toute la population étudiante, les sous-traitants et autres usagers des services offerts par le Cégep de Baie-Comeau.

Toute personne saisie d'une situation de violence ou de harcèlement doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser. Afin d'obtenir du soutien, la personne doit s'adresser, si elle est membre de la population étudiante, à la Direction adjointe des études – Affaires étudiantes et cheminement scolaire.

Si elle fait partie du personnel, des sous-traitants ou des autres usagers du cégep, la personne doit s'adresser à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, qui est responsable du comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement. Elle peut aussi référer la personne qui se considère harcelée à une personne-ressource. Enfin, elle-même ou une personne membre du comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement peut signaler la situation ou déposer une plainte auprès de la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

La prévention de toute forme de violence et de harcèlement est une responsabilité à la fois individuelle et collective. En ce sens, chaque syndicat et association de même que chaque personne étudiant ou travaillant dans l'établissement ont une responsabilité à cet égard.

La Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire est responsable de l'application de la Politique et de sa mise à jour.

Le Cégep, dans l'application de cette Politique, doit :

- a) Former un comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement;
- b) Prendre les mesures nécessaires à la prévention de la violence et du harcèlement, de manière à assurer un environnement sécuritaire;
- c) Mettre en place un mécanisme où l'on puisse dénoncer de façon confidentielle les incidents relatifs à des cas de violence ou de harcèlement;

- d) Offrir un service de soutien aux personnes impliquées;
- e) Établir des modalités de réception, d'analyse et de traitement des plaintes;
- f) Donner une formation adéquate aux membres du comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement et aux différents intervenants et intervenantes.

4. DÉFINITIONS

4.1 Violence

La violence est présente quand un individu ou un groupe d'individus porte atteinte, par ses comportements ou par ses attitudes, à la sécurité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un autre individu ou groupe d'individus, et ce, que cela soit de façon intentionnelle ou non.

4.2 Harcèlement discriminatoire

Il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*¹. Il peut s'agir de harcèlement d'une personne en raison, notamment, de sa race, son sexe, son orientation sexuelle, sa religion ou son handicap.

Le harcèlement est une conduite qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou qui est de nature à compromettre un droit, le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes ou à créer un climat de travail ou d'étude intimidant ou hostile.

4.3 Harcèlement psychologique

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 ».

¹ L'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec indique que : « Toute personne a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la

L'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique de la manière suivante :

« 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. »²

Dans son *Guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des salariés*, la Commission des normes du travail (2004) mentionne que pour déterminer s'il y a présence de harcèlement psychologique, quatre éléments doivent être présents et démontrés :

a) Une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité. Il s'agit d'une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui subit une telle conduite, qui la blesse dans son amour-propre, qui lui cause du tourment. C'est une conduite qui dépasse ce qu'une personne raisonnable³ estime être correcte dans l'accomplissement du travail. Ainsi, par leur caractère répétitif, des gestes qui semblent somme toute anodins peuvent s'avérer être du harcèlement psychologique. Un seul geste grave, mais ayant un effet continu dans le temps, peut aussi être considéré comme étant du harcèlement psychologique. Dans ces situations, la démonstration de la preuve doit se faire distinctement sur l'acte en question et sur l'effet dudit acte (Morin 2003).

b) Le caractère hostile et non désiré d'une conduite. Ceci n'implique pas

nécessairement que la victime ait exprimé un refus ou une désapprobation claire.

c) Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait atteinte à la santé. La personne peut s'être sentie dévalorisée sur le plan personnel ou professionnel.

d) Un milieu de travail rendu néfaste par la conduite vexatoire.

Par ailleurs, pour conclure à du harcèlement psychologique, l'intention de la personne présumée harceleur n'a pas à être prise en considération. Ses paroles, ses gestes, ses actes ou ses comportements n'ont pas à être dits ou faits dans l'intention de nuire; ce sont les effets sur la personne visée qui sont pris en considération⁴.

4.4 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste. 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 si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.⁵

² Bien que la portée de l'article 81.18 se limite au salarié, la présente Politique couvre également la population étudiante.

³ « On entend par personne raisonnable une personne bien informée de toutes les circonstances et se retrouvant dans la même situation que celle vécue par le salarié qui se dit victime de harcèlement et qui conclurait elle aussi que la conduite est

vexatoire. » (*Guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des salariés*, Commission des normes du travail 2004, p. 3)

⁴ *Guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des salariés*, Commission des normes du travail, 2004, p.3

⁵ Inspiré de la campagne <<Sans OUI, c'est NON>>, repéré à l'URL : <http://www.harcelementsexuel.ca/harcelement-sexuel/>

4.5 Signalement

Au sens de la Politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une situation de violence ou de harcèlement. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

4.6 Plainte

Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence ou de harcèlement à un établissement d'enseignement ou à un service de police.

4.6.1 Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence ou de harcèlement et à sanctionner la personne mise en cause.

4.6.2 Une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

5. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique est en vigueur au cégep, dans l'ensemble de ses lieux physiques : bâtiments (résidences, stade, etc.), terrains ou dans un lieu de stage ou de formation reconnu par l'établissement; ainsi que son environnement virtuel. Elle s'applique à toute la population étudiante du cégep de Baie-Comeau de même qu'à tout son personnel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, les sous-traitants, et autres usagers des services offerts par le Cégep de Baie-Comeau.

Toute autre situation sera dirigée vers une ressource appropriée.

6. COMITÉ VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT

6.1 Composition

Le comité est formé de représentantes et de représentants des différents syndicats, de l'association locale des cadres et de l'association étudiante. Comme la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire est responsable de la Politique, sa directrice ou son directeur siège d'office au comité. Cependant, lorsqu'il y a traitement d'un dossier, cette personne se retire afin de préserver son rôle d'employeur advenant qu'une intervention soit nécessaire en raison de l'application de la convention collective. Une représentation équitable d'hommes et de femmes est souhaitable. La Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire coordonne l'ensemble des travaux du comité.

6.2 Rôle et responsabilités

- a) Préparer un plan de travail annuel;
- b) Proposer les moyens nécessaires à une application pleine et entière de la présente Politique;
- c) Suggérer des moyens de prévention, notamment en analysant les facteurs de risques propres à l'établissement;
- d) Sensibiliser les personnes étudiant et travaillant dans l'établissement afin de prévenir les comportements de violence ou de harcèlement;
- e) Nommer les personnes-ressources;
- f) Veiller à la diffusion de la *Politique visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement*;

- g) Évaluer les besoins de formation pour les personnes concernées par l'application de la Politique et planifier des activités en ce sens;
- h) Recommander, selon la situation, des personnes susceptibles d'agir comme médiatrices ou médiateurs. Ces personnes peuvent faire partie du personnel de l'établissement ou provenir de l'extérieur du cégep;
- i) Recevoir le rapport annuel;
- j) Proposer des amendements à la Politique et s'assurer de leur mise à jour.

Les comportements de violence ou de harcèlement peuvent être passibles de sanctions. Toutefois, en aucun cas la détermination des sanctions ainsi que les décisions relatives à leur mise en application ne relèvent du comité.

7. COORDINATION DU COMITÉ VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT

La Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire assume la coordination du comité.

Cette personne est responsable de la bonne marche des mécanismes qui sont prévus à la présente Politique.

7.1 Rôle et responsabilités

- a) Recevoir les personnes qui portent plainte et s'assurer qu'elles comprennent bien leurs droits et les divers recours prévus à la Politique;
- b) Juger de la conformité de la plainte, soit vérifier si la situation portée à son attention fait partie des objets visés par la Politique en vigueur, c'est-à-dire qu'elle correspond à la définition de violence ou de harcèlement. Si la plainte est jugée non conforme, recommander à la personne de s'adresser aux instances appropriées en lien avec la situation présentée;
- c) Former un comité d'enquête de deux (2) ou trois (3) personnes;

- d) Amorcer les procédures prévues lors d'une plainte et en assurer le suivi en conformité avec la Politique;
- e) Remettre la plainte reçue au comité d'enquête pour analyse;
- f) Veiller, au besoin, à ce que les plaintes soient traitées de façon efficace et impartiale, dans le respect des droits des personnes concernées et de la Politique de l'établissement;
- g) Lorsque des personnes mineures sont concernées, évaluer la pertinence d'informer les autorités compétentes ainsi que le moment de le faire;
- h) Évaluer, s'il y a lieu, si la protection et la sécurité des personnes plaignantes nécessitent d'apporter des mesures correctives immédiates;
- i) Nommer, en s'inspirant des recommandations du comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement et en consultation avec les personnes concernées, une personne médiatrice lorsque ce choix est retenu;
- j) Faire appel à une ressource externe lorsque la situation l'exige;
- k) Recevoir le rapport du comité d'enquête et l'acheminer aux autorités administratives concernées si nécessaire;
- l) Appliquer les diverses procédures de conservation des dossiers;
- m) Faire appel aux membres et aux personnes-ressources du comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement lorsqu'elle le juge nécessaire.
- n) convoquer le comité lorsque nécessaire;
- o) Rédiger les comptes rendus des rencontres du comité;
- p) Veiller à ce que soient mis en place des moyens pour informer et

sensibiliser la communauté collégiale dans un objectif de prévention de la violence et du harcèlement;

q) Rédiger un rapport annuel et le soumettre, lors d'une rencontre, au comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement et aux personnes-ressources. Le rapport doit normalement faire état des informations suivantes :

- des activités de sensibilisation, d'information et de formation du milieu pour prévenir les comportements de violence ou de harcèlement;
- une compilation anonyme de toutes les données ou statistiques relatives au harcèlement dans l'établissement, que les situations aient conduit à une plainte formelle ou non;
- des recommandations pour améliorer la portée et l'efficacité de la *Politique visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement*.

8. COMITÉ D'ENQUÊTE

La Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire forme le comité d'enquête constitué de deux (2) ou trois (3) personnes.

8.1 Rôle et responsabilités

- a) Rencontrer la personne ou les personnes faisant l'objet d'une plainte. Informer du contenu de la plainte et expliquer les procédures en conformité avec la nature de l'intervention souhaitée par la personne plaignante, soit la médiation ou l'enquête;
- b) Appliquer la *Procédure accompagnant la politique visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement*;

c) Assurer le suivi auprès de la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire tout au long du processus;

d) Effectuer le rapport d'enquête et transmettre ses recommandations à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

9. DIRECTION GÉNÉRALE

Lorsqu'une plainte concerne la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, la Direction générale assume le rôle et les responsabilités dévolus à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

10. PRÉSIDENTE OU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Lorsqu'une plainte concerne la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, ainsi que la Direction générale, la présidente ou le président du conseil d'administration assume le rôle et les responsabilités dévolus à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire. Au besoin, la présidente ou le président pourra faire appel à un membre du comité, afin de la ou le soutenir dans sa démarche.

11. PERSONNES-RESSOURCES

Le comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement nomme le nombre de personnes qu'il juge nécessaire pour agir à titre de personnes-ressources. Ces personnes sont choisies en fonction de leurs qualités personnelles et de leurs compétences en relation d'aide. On doit veiller à ce qu'il y ait une représentation équitable d'hommes et de femmes. La liste des personnes-ressources doit être rendue accessible dans l'établissement. Ces personnes ne peuvent siéger au comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement. Par contre, elles sont invitées à participer aux rencontres du comité. Les personnes-ressources jouent un rôle d'accompagnement auprès des personnes plaignantes. Leur rôle est résolument partial.

11.1 Rôle et responsabilités

- a) Informer les personnes plaignantes de leurs droits et recours ainsi que des démarches possibles. Rappeler la responsabilité légale de l'employeur d'assurer un climat sain et exempt de toute forme de violence ou de harcèlement;
- b) Soutenir les personnes plaignantes dans la défense de leurs intérêts;
- c) Identifier avec les personnes plaignantes le type d'action qu'elles souhaitent entreprendre;
- d) Assurer aux personnes plaignantes un soutien psychologique et technique pour la réalisation des moyens retenus;
- e) Assister ces personnes quant à la formulation de leur plainte et la préparation de leur dossier;
- f) Accompagner les personnes plaignantes, si celles-ci le désirent, lors des rencontres avec la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, le comité d'enquête du comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement ou lors des autres rencontres nécessaires au cheminement de la plainte;
- g) Évaluer, s'il y a lieu, avec la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire si la protection et la sécurité des personnes plaignantes nécessitent d'apporter des mesures correctives immédiates.

Le caractère partial du rôle des personnes-ressources fait en sorte qu'elles ne peuvent en aucun cas agir à titre de médiatrices.

12. LA MÉDIATRICE OU LE MÉDIATEUR

La Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, responsable du comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement identifiée, selon la situation, des personnes susceptibles d'agir comme médiatrices ou médiateurs. La

médiatrice ou le médiateur peut faire partie du personnel de l'établissement ou provenir de l'extérieur. À moins d'un accord mutuel des deux parties, il est préférable que cette personne ne participe pas au comité d'enquête lors d'une même plainte.

12.1 Rôle et responsabilités

- a) Rencontrer séparément les personnes concernées;
- b) Transmettre les propositions d'entente aux personnes concernées;
- c) Rédiger un compte rendu des résultats de la médiation et le transmettre à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

13. DURÉE DES MANDATS

Le mandat des personnes membres du comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement est d'une durée de deux (2) ans et est renouvelable. Pour assurer un meilleur suivi des dossiers, ces personnes peuvent être remplacées selon le principe de l'alternance.

La durée du mandat des personnes-ressources est renouvelable annuellement.

Adoptée par le conseil d'administration le 20 février 2001.
Révisée et adoptée par le conseil d'administration le 27 novembre 2012.
Révisée et adoptée par le comité de gestion le 17 août 2022.
Révisée et adoptée par le conseil d'administration le 12 octobre 2022.

RÉFÉRENCES

Charte des droits et libertés de la personne du Québec, L.R.Q. C-12. Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2006.

CORDEAU, Marie-Josée. *Le harcèlement psychologique au travail*, Les éditions JCL inc., 2004, 189 p.

GRUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL. *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*, Montréal, Les Éditions Transcontinental, 2004, 169 p. (Collection Entreprendre).

Guide de prévention à l'intention des employeurs de la petite entreprise : Prévenir le harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous!. Commission des normes du travail, 2004 C-0248 (04-09).

Guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des salariés : Un milieu de travail sans harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous!. Commission des normes du travail, 2004, C-0246 (04-06).

Harcèlement et violence au travail : Politique type, guide de prévention et d'intervention, FNEEQ-CSN, Conseil fédéral des 26, 27 et 28 mai 2004.

LAFOND, Reine, et Jacques PROVENCHER. *Le harcèlement psychologique : tout ce que l'employeur doit savoir*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 2004, 315 p

MORIN F. Me. *Harcèlement psychologique* (Analyse des articles 81.18 et suivants L.N.T.), novembre 2003, 17 pages.

Politique contre le harcèlement, Montréal, Université de Montréal, secrétariat général, septembre 2003, Recueil officiel, règlements, directives, politiques et procédures, numéro 10.16.