

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

---

Septembre 2024

## TABLE DES MATIÈRES

---

PRÉAMBULE .....	1
GESTION AUTONOME D'UNE SITUATION DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT.....	1
1. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES .....	1
1.1 CONFIDENTIALITÉ.....	1
1.2 RECOURS.....	1
1.3 DÉLAI POUR PORTER PLAINTÉ .....	2
1.4 EXAMEN DE LA PLAINTÉ.....	2
1.5 ENQUÊTE PRÉLIMINAIRE .....	2
1.6 MÉDIATION .....	3
1.7 ENQUÊTE.....	3
2. CONSERVATION DES DOSSIERS .....	4
3. AUTRES RECOURS DES VICTIMES.....	4
4. DEVOIRS DES INSTANCES INTERVENANTES .....	4
ANNEXE I .....	6
ANNEXE II .....	7
ANNEXE III .....	8
ANNEXE IV .....	18
ANNEXE V .....	ERREUR! SIGNET NON DÉFINI.

## **PROCÉDURE ACCOMPAGNANT LA 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 nouvelle politique 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 de l'article 81.18, une nouvelle révision s'avérait nécessaire. En 2017, des changements importants ont été apportés dans le but d'alléger et faciliter le traitement et l'application de la politique et de la procédure.

Tout comme la *Politique visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement*, cette Procédure s'inscrit également 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 et de harcèlement constitue une violation des droits fondamentaux des individus et, pour certaines formes, une infraction au Code criminel.

### **GESTION AUTONOME D'UNE SITUATION DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT**

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique doit d'abord informer la personne concernée que son ou ses comportements sont indésirables et que celle-ci doit y mettre fin. Elle doit également noter la date et les détails des incidents (faits) ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation. Elle doit conserver ces informations pour pouvoir les transmettre à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire ou à la Direction des études en cas de plainte.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée, la personne doit signaler la situation rapidement afin qu'une intervention soit faite dans les meilleurs délais pour faire cesser les comportements non désirés.

Si une personne est témoin d'une situation possible de harcèlement, elle doit la signaler à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur.

## **1. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

### **1.1 Confidentialité**

Bien que la plainte déposée soit confidentielle, cette confidentialité comporte certaines limites. En effet, selon les différentes étapes du traitement du dossier, de nouvelles personnes peuvent être amenées à prendre connaissance de la situation (par exemple, le comité d'enquête, l'administration du cégep ou le syndicat). Toutefois, à chaque étape du processus, les personnes impliquées au dossier doivent s'engager par écrit à préserver la confidentialité et la discrétion. La personne qui fait l'objet de la plainte devra évidemment être informée des faits qui lui sont reprochés.

Notons que dans toute situation grave qui peut mettre en péril la sécurité d'une personne ou d'un groupe de personnes, la plainte est transmise directement aux autorités compétentes.

### **1.2 Recours**

Lorsqu'une personne se croit victime de violence et de harcèlement, elle peut porter plainte directement ou encore recourir aux services de l'une ou l'autre des personnes-ressources nommées par le comité visant à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement. Il est toutefois possible de consulter directement une personne membre de ce comité ou la personne responsable de la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

La consultation est un processus visant à identifier et à cerner la nature et l'étendue du problème auquel fait face la personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement et à explorer les solutions possibles, incluant l'orientation vers d'autres ressources.

### 1.3 Délai pour porter plainte

Toute plainte doit être portée dans un délai n'excédant pas deux (2) ans <sup>1</sup> suivant la dernière manifestation du présumé événement de violence ou de harcèlement.

### 1.4 Examen de la plainte

- a) La personne responsable de la coordination rencontre, en présence d'un membre du comité visant à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement, la personne plaignante. Cette dernière peut être accompagnée d'une personne de son choix.
- b) La personne responsable de la coordination du comité visant à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement évalue la situation et pose un verdict sur la recevabilité de la plainte dans un délai raisonnable.

Poser un verdict sur la recevabilité d'une plainte implique de vérifier si les personnes concernées par l'énoncé de la plainte sont visées par la Politique en vigueur et d'examiner si les actes reprochés correspondent à la définition de violence et de harcèlement de ladite Politique.

Si la plainte est jugée recevable, il y a poursuite de la démarche donc, enquête préliminaire. Telle que l'exige la Loi, dans l'éventualité où une personne voudrait retirer sa plainte, l'instance administrative devra tout de même faire la lumière sur les faits et s'assurer que ne persiste pas une situation problématique.

Si la plainte est jugée non recevable, les procédures prennent fin et la personne peut être référée au besoin.

### 1.5 Enquête préliminaire

Lorsqu'une plainte est jugée recevable, le processus d'enquête préliminaire est automatiquement enclenché. Celui-ci devrait idéalement s'effectuer dans un délai de trois (3) jours ouvrables.

#### 1.5.1 La personne responsable de la coordination informe la Direction

adjointe des études – Affaires étudiantes et cheminement scolaire s'il s'agit de la population étudiante, de l'existence d'une plainte et de l'enclenchement du processus d'enquête préliminaire.

#### 1.5.2 La personne responsable de la coordination informe par écrit la personne présumée qu'elle fait l'objet d'une plainte et l'invite à une rencontre avec les membres du comité d'enquête. Cette dernière peut se faire accompagner d'une personne de son choix.

Lors de la rencontre, les membres du comité d'enquête informent la personne faisant l'objet d'une plainte des faits qui lui sont reprochés, reçoivent sa version des faits et lui expliquent les démarches ultérieures. Cependant, la personne mise en cause ne reçoit pas copie de la plainte déposée par la présumée victime.

À la suite de cette rencontre, deux (2) scénarios sont possibles :

- a) La personne mise en cause reconnaît les faits et s'engage à changer de comportement. La médiation peut être proposée (voir 1.6). Qu'il y ait médiation ou non, un suivi doit être assuré par les membres du comité d'enquête impliqués au dossier.
- b) La personne mise en cause nie les allégations de la personne plaignante et en donne une version différente. La médiation peut être proposée. Si celle-ci est refusée ou échoue, une enquête plus approfondie est alors nécessaire.

#### 1.5.3 Après avoir rencontré les deux parties mises en cause, le comité d'enquête analyse le dossier, décide des démarches appropriées (poursuite de l'enquête, médiation, etc.) et avise la personne responsable de la coordination du comité visant à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement qui en assure le suivi auprès des instances administratives.

<sup>1</sup> Loi sur les normes du travail./ modification du délai 12 juin 2018. (art. 123.7)

## 1.6 Médiation

La médiation est un processus confidentiel volontaire qui a pour but de résoudre le conflit entre les deux parties. Elle constitue un moyen parmi d'autres pour résoudre une situation problématique.

À tout moment, la médiation peut être proposée à l'une ou l'autre des étapes du processus d'enquête ou du cheminement de la plainte.

Si les parties choisissent **la médiation**, la personne coordonnatrice du comité contacte une personne médiatrice selon les critères déterminés à l'article 11 de la *Politique visant à prévenir et à contrer toute forme de violence et de harcèlement*.

Dans un premier temps, il n'y a pas de rencontre confrontant les parties. Ultérieurement, la médiatrice ou le médiateur pourra proposer une rencontre entre les parties si elle ou s'il le juge à propos. En aucun cas, le recours à la médiation ne prive la personne plaignante de ses autres recours. Il appartient à la personne plaignante de faire les démarches pour suspendre ses autres recours.

La médiatrice ou le médiateur transmet un compte-rendu des résultats de la médiation à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

La médiation est réussie si les deux parties s'entendent sur une solution acceptable et signent une entente. Au plus tard trois (3) mois après la signature de l'entente, un suivi est assuré par la personne responsable de la coordination du comité visant à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement.

Si la médiation échoue, ou si l'entente intervenue n'est pas respectée, l'enquête se poursuit.

## 1.7 Enquête

**1.7.1** La personne responsable de la coordination confie l'enquête au comité d'enquête ou à une firme externe expérimentée dans le domaine.

Le comité d'enquête ou la personne enquêtrice a l'obligation morale d'agir en s'inspirant des règles de justice naturelle, soit le droit d'être entendu ainsi que faire preuve d'impartialité. Celui-ci

ou celle-ci n'a pas de pouvoir décisionnel quant aux sanctions. Il ou elle produit un rapport dont les conclusions peuvent contenir des recommandations.

Les séances d'enquête se déroulent sans qu'il y ait débat contradictoire entre les parties, chaque partie témoignant en l'absence de l'autre.

**1.7.2** Le comité d'enquête ou la personne enquêtrice rencontre la personne plaignante, celle-ci accompagnée ou non d'une personne de son choix. La personne qui accompagne la personne plaignante est observatrice, elle ne la représente pas et ne devrait pas intervenir à sa place. Elle lui assure le soutien psychologique dont elle a besoin.

**1.7.3** Le comité d'enquête ou la personne enquêtrice rencontre la personne faisant l'objet d'une plainte, celle-ci accompagnée ou non d'une personne de son choix, l'informe des faits qui lui sont reprochés et lui donne la possibilité de s'exprimer. La personne qui accompagne la personne faisant l'objet d'une plainte est observatrice, elle ne la représente pas et ne devrait pas intervenir à sa place. Elle lui assure le support psychologique dont elle a besoin.

**1.7.4** Le comité d'enquête ou la personne enquêtrice peut décider d'élargir l'enquête et faire témoigner d'autres personnes. Toutes les personnes qui témoigneront devront être entendues séparément. On doit rappeler à chacune d'entre elles de respecter la confidentialité. À cet effet, chacune d'entre elles devra signer un formulaire de confidentialité.

**1.7.5** Le comité d'enquête ou la personne enquêtrice rédige un rapport qui doit contenir l'analyse des faits, la détermination du bien-fondé ou non de la plainte, les conclusions et les recommandations s'il y a lieu.

Le comité d'enquête ou la personne enquêtrice remet le rapport à la personne responsable de la coordination du comité visant à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement. Les deux

parties mises en cause sont rencontrées séparément soit par le comité d'enquête, soit par la personne enquêtrice, afin de leur transmettre verbalement les conclusions et les recommandations, s'il y a lieu. La personne coordonnatrice du comité assure le suivi auprès des instances administratives.

Si la plainte est fondée, la détermination des sanctions relève de l'autorité administrative à laquelle le rapport est transmis. Celle-ci doit informer la personne responsable de la coordination des suites qu'elle aura données et des délais nécessaires au traitement du dossier.

Enfin, si la personne responsable de la coordination n'obtient pas de réponse de la part des instances administratives ou juge celle-ci insatisfaisante, elle présentera le cas au comité visant à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement qui fera, au besoin, des pressions morales.

## **2. CONSERVATION DES DOSSIERS**

Les différents dossiers, dont le rapport d'enquête, sont conservés sous clé par la personne responsable de la coordination du comité visant à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement. À l'exception du rapport d'enquête ayant mené à des sanctions disciplinaires, aucune copie des différents documents au dossier ne sera remise à l'employeur, au syndicat ou aux associations.

Les dossiers de plaintes sont conservés pendant une période de cinq (5) ans à partir de la fermeture du dossier et sont détruits au terme de ce délai.

## **3. AUTRES RECOURS DES VICTIMES**

Le mécanisme interne de recours ne peut empêcher une victime d'utiliser des procédures telles que grief, plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, ou encore, de s'adresser directement aux autorités policières ou aux tribunaux. Dans le cas où la personne fait appel à des procédures autres que la plainte de

violence et de harcèlement, comme décrit ci-dessus, elle ne peut se prévaloir de celle-ci afin d'éviter le double traitement et les interférences dans le traitement de la plainte.

## **4. DEVOIRS DES INSTANCES INTERVENANTES**

Toutes les personnes intervenantes dans un dossier de violence ou de harcèlement sont tenues de faire preuve d'une grande discrétion et doivent signer un formulaire de confidentialité.

Les informations obtenues dans l'exercice de leur mandat ne peuvent être transmises qu'aux personnes intervenantes ou aux instances expressément mentionnées dans la Politique.

Les dossiers de la personne responsable de la coordination ou des personnes-ressources sont sous leur responsabilité respective.

Adoptée par le comité de gestion le 17 août 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.

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

# ANNEXE I

## ARTICLES DE LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC RELATIFS AU HARCÈLEMENT

### 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. »

### ARTICLE 1

« Tout être humain a droit à la vie ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Il possède également la personnalité juridique. »

### ARTICLE 4

« Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

### ARTICLE 16

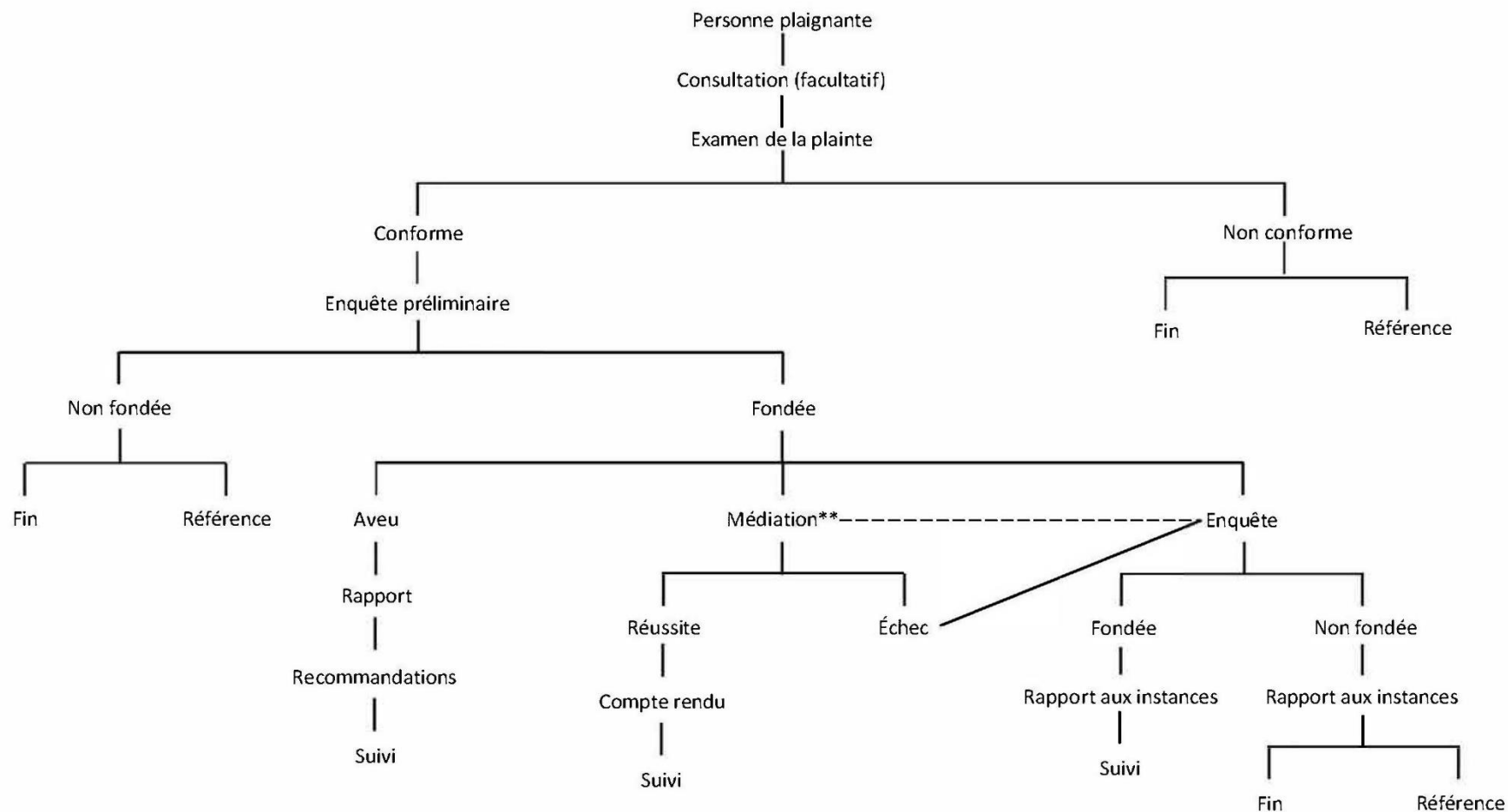
« Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. »

### ARTICLE 46

« Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.»



**CHEMINEMENT D'UNE PLAINTE\***  
**COMITE VISANT A PREVENIR ET A CONTRER LE HARCELEMENT**



\* **Cheminement** : La plainte peut cheminer, mais en tout temps, la personne peut avoir accès à d'autres recours.

\*\* **Médiation** : Le recours à la médiation est possible à toutes les étapes du processus.

2017-04-07

## ANNEXE III

### DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

#### LA VIOLENCE ORGANISATIONNELLE

« Il y a violence organisationnelle quand un individu ou un groupe d'individus oeuvrant pour une organisation donnée, par des comportements excessifs par rapport aux normes connues et partagées dans un milieu de travail donné, porte atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité physique ou psychologique ou à la sécurité d'un autre individu ou groupe d'individus oeuvrant pour l'organisation. » (CSN 2003 : 5)

Comme le soulignent Arousseau et Landry (1996), la violence organisationnelle est essentiellement une violence de nature psychologique, les sévices corporels étant plus souvent assez manifestement identifiables et sanctionnés par les lois.

#### HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Qu'il s'agisse de harcèlement discriminatoire, celui-ci peut revêtir différentes formes, tels :

- des commentaires ou actions visant à mépriser, à abaisser, à ridiculiser ou à intimider;
- des blagues, des farces grossières et dégradantes, du dénigrement, du harcèlement psychologique, etc.;
- des propos ou actions discriminatoires (ex. : portant sur le potentiel humain, les capacités physiques et intellectuelles de la personne, etc.);
- le fait de suivre régulièrement quelqu'un, de l'attendre continuellement, de surveiller ses allées et venues;
- des remarques désobligeantes sur le physique de la personne; tout comportement inopportun susceptible d'offenser ou d'humilier la personne en cause.

#### MOBBING OU TYRANNIE DE GROUPE

On ne peut parler de violence au travail sans aborder un autre concept, soit celui de *mobbing*. Ce terme popularisé par Leymann (1996) a été repris d'un médecin suédois qui, dans les années soixante, a identifié en milieu scolaire des comportements agressifs se développant collectivement sur de longues périodes.

Dérivé du mot anglais « mob » qui signifie la foule, le *mobbing* renvoie à la réalité d'une persécution collective pratiquée sur une ou des victimes, à la désignation de bouc émissaire.

Dans certains cas extrêmes, cette forme de violence peut aussi s'avérer mortelle comme ce fut le cas, par exemple, dans les tueries perpétrées par de jeunes victimes de *mobbing* dans leurs écoles secondaires aux États-Unis.

Au-delà des éléments physiques ou comportementaux qui peuvent orienter le « choix » de la victime de persécution, Leymann s'est également questionné sur le rôle de l'organisation du travail plutôt que de développer une vision de la problématique qui serait uniquement centrée sur les relations interpersonnelles. Ainsi, le *mobbing* peut aussi prendre racine dans les défaillances de l'organisation du travail, de la conception des tâches et de la direction des exécutants.

## Les quarante-cinq agissements constitutifs du *mobbing*<sup>2</sup>

Ci-après suit une liste de quarante-cinq (45) agissements notés au cours des trois cents (300) entretiens que nous avons effectués.

1. Agissements visant à empêcher la victime de s'exprimer
  - Le supérieur hiérarchique refuse à la victime la possibilité de s'exprimer;
  - La victime est constamment interrompue;
  - Les collègues hurlent, l'invectivent;
  - Critiquer le travail de la victime;
  - Critiquer sa vie privée;
  - Terroriser la victime par des appels téléphoniques;
  - La menacer verbalement;
  - La menacer par écrit;
  - Refuser le contact (éviter le contact visuel, gestes de rejet, etc.);
  - Ignorer sa présence, par exemple en s'adressant exclusivement à des tiers.
  
2. Agissements visant à isoler la victime
  - Ne plus lui parler;
  - Ne plus se laisser adresser la parole par elle;
  - Lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses collègues;
  - Interdire à ses collègues de lui adresser la parole;
  - Nier la présence physique de la victime.
  
3. Agissements visant à déconsidérer la victime auprès de ses collègues
  - Médire d'elle ou la calomnier;
  - Lancer des rumeurs à son sujet;
  - Se gausser d'elle, la ridiculiser;
  - Prétendre qu'elle est une malade mentale;
  - Tenter de la contraindre à un examen psychiatrique;
  - Railler une infirmité;
  - Imiter la démarche, la voix, les gestes de la victime pour mieux la ridiculiser;
  - Attaquer ses convictions politiques ou ses croyances religieuses;
  - Se gausser de sa vie privée;
  - Se moquer de ses origines, de sa nationalité;
  - La contraindre à un travail humiliant;
  - Noter le travail de la victime inéquitablement et dans des termes malveillants;
  - Mettre en question, contester les décisions de la victime;
  - L'injurier dans des termes obscènes ou dégradants;
  - Harceler sexuellement la victime (gestes ou propos).
  
4. Discréditer la victime dans son travail
  - Ne plus lui confier aucune tâche;
  - La priver de toute occupation et veiller à ce qu'elle ne puisse en trouver aucune par elle-même;
  - La contraindre à des tâches totalement inutiles et/ou absurdes;
  - La charger de tâches très inférieures à ses compétences;
  - Lui donner sans cesse des tâches nouvelles;
  - Lui faire exécuter des travaux humiliants;
  - Confier à la victime des tâches exigeant des qualifications très supérieures à ses compétences, de manière à la discréditer.

---

<sup>2</sup> Tiré de : LEYMAN, Heinz, *Mobbing. La persécution au travail*, Paris, Seuil, 1996.

5. Compromettre la santé de la victime

- Contraindre la victime à des travaux dangereux ou nuisibles à la santé;
- La menacer de violences physiques;
- L'agresser physiquement, mais sans gravité, « à titre d'avertissement »;
- L'agresser physiquement, sans retenue;
- Occasionner volontairement des frais à la victime dans l'intention de lui nuire;
- Occasionner des dégâts au domicile de la victime ou à son poste de travail;
- Agresser sexuellement la victime.

**HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE<sup>3</sup>**

**Qu'est-ce que le harcèlement psychologique au travail?**

La définition du harcèlement psychologique retenue au Québec par le législateur est la suivante :

...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.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique. Il faut démontrer alors que cette conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a entraîné un effet nocif continu pour le salarié.

Pour que le harcèlement psychologique soit établi, les quatre (4) éléments de la définition doivent être présents et démontrés, à savoir :

1. 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 raisonnable<sup>4</sup> estime être correcte dans l'accomplissement du travail.

Chacune des paroles, chacun des comportements, des actes ou des gestes pris isolément peut être bénin, mais c'est l'ensemble ou l'accumulation de ceux-ci qui permet de conclure à une situation de harcèlement.

Cependant, le caractère répétitif n'est pas une composante essentielle du harcèlement. En effet, une seule parole, un seul comportement, geste ou acte grave peut également être reconnu s'il entraîne un effet nocif continu pour la personne visée. Si la cause est unique, l'effet nocif doit se perpétuer dans le temps. Ainsi, une conduite isolée, telle la violence ou l'agression dont l'impact sur la victime se perpétue dans le temps, pourra constituer du harcèlement psychologique.

2. Un caractère hostile ou non désiré

<sup>3</sup> Guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des salariés. Commission des normes du travail, 2004 C-0246 (04-06)

<sup>4</sup> On entend par personne raisonnable : Une personne bien informée de toutes les circonstances et se trouvant 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.

Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirables. Toutefois, dans certains cas tels que lors d'agression ou de harcèlement sexuel, le caractère « non désiré » n'exige pas nécessairement que la victime ait exprimé clairement son refus ou sa désapprobation.

3. Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique  
Le harcèlement a un impact négatif sur la personne. La personne victime de harcèlement peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel. La situation de harcèlement peut aussi causer une détérioration de la santé physique de la personne victime de harcèlement. Toutefois, une atteinte à la santé n'est pas nécessaire.
4. Un milieu de travail néfaste  
Un milieu de travail néfaste est un milieu dommageable, qui crée un tort, qui nuit à la personne victime de harcèlement. L'atmosphère de travail créée par la conduite pourra provoquer, par exemple, l'isolement de la victime.

Pour conclure à du harcèlement psychologique, l'intention du présumé harceleur n'a pas à être prise en considération. Les paroles, les gestes, les actes ou les comportements du harceleur 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 considération.

### **Ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique<sup>5</sup>**

1. Exercice normal du droit de gestion  
L'exercice par l'employeur ou par ses gestionnaires des activités de gestion ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions et même le licenciement constituent l'exercice légitime du droit de gestion. Ces actions ne constituent pas du harcèlement psychologique dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ces droits de gestion de façon abusive ou discriminatoire.

Exemple : Maryse, une technicienne, est appelée à rédiger des rapports dont une partie provient des autres divisions. Toutefois, lorsque des personnes absentes ne sont pas remplacées, cela lui cause un surcroît de travail. Mécontente de cette situation, elle a refusé à quelques reprises d'exécuter le travail qui lui était demandé, adoptant à ces occasions un comportement déplaisant. Vu sa conduite, son supérieur lui a imposé une suspension d'un jour. L'attribution des tâches, l'évaluation de la conduite de l'employée et la décision de la sanction ne constituent pas du harcèlement.

2. Conflits de travail  
Les milieux de travail ne diffèrent pas d'autres milieux de vie, et des conflits peuvent y survenir. En soi, un conflit ne constitue pas du harcèlement psychologique. Les conflits au travail, s'ils font l'objet d'une saine gestion, peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations au sein du personnel. À l'inverse, s'ils sont mal gérés ou non résolus, les conflits peuvent être des incubateurs de harcèlement psychologique, voire des circonstances à risque.

Exemple : Claire et Louise travaillent dans la même équipe depuis plusieurs mois. Récemment, Claire a été nommée responsable d'un projet de construction d'une nouvelle bâtisse, mais Louise n'accepte pas cette décision. Son comportement change vis-à-vis de Claire et elle lui laisse entendre que c'est elle qui aurait dû

---

<sup>5</sup> Guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des salariés. Commission des normes du travail, 2004 C-0246 (04-06) p. 6.

avoir cette responsabilité. Depuis, Louise limite sa collaboration au projet. Les relations entre Claire et Louise sont tendues et il existe de sérieux problèmes de communication. Louise ne parle plus du tout à Claire. Cette situation pourrait dégénérer en harcèlement si aucune intervention n'est faite pour régler le conflit.

### 3. Stress relié au travail

Le stress relié au travail peut avoir d'autres origines que le harcèlement psychologique. Toutefois, l'accumulation de facteurs de stress peut constituer une circonstance à risque.

Exemple : Mathieu travaille comme analyste en informatique depuis plus de cinq ans dans l'entreprise. Son directeur lui propose d'être chef de département. Mathieu devra gérer une équipe, mais il n'a pas d'expérience en gestion. Il décide d'accepter la promotion. Au début tout semble bien aller, mais bientôt Mathieu éprouve des difficultés et il se met à douter de ses compétences et de ses aptitudes à motiver son personnel. Son directeur le rencontre régulièrement pour faire le point et pour lui proposer son aide, le cas échéant. Mathieu a beaucoup de difficulté à gérer le stress inhérent à ses nouvelles responsabilités. Certains symptômes font leur apparition : maux de tête, insomnie, angoisse. Mathieu n'apprécie pas les fréquentes interventions de son directeur qui cherche pourtant à le soutenir dans ses nouvelles responsabilités. Il n'y a aucune menace ou humiliation dans le comportement du directeur. Cette situation ne doit pas être confondue avec un cas de harcèlement psychologique.

### 4. Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles

Ne constituent pas du harcèlement psychologique : les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles, les changements organisationnels lorsqu'ils sont justifiables sur le plan économique ou technologique et lorsqu'ils affectent le personnel de façon non arbitraire.

Exemple : Jean-Guy a plus de 50 ans et travaille dans une imprimerie. Depuis plusieurs mois, son employeur a commencé à introduire des ordinateurs pour réaliser plus efficacement le travail et pour augmenter la productivité. Les tâches ont donc été révisées. Ayant manifesté une forte résistance au changement, Jean-Guy a été l'un des derniers à suivre la formation. Maintenant il n'a plus le choix. Il doit accomplir ses nouvelles tâches avec un ordinateur. Cette situation lui demande beaucoup d'efforts et de concentration, mais elle ne constitue pas du harcèlement.

## Liste des agissements hostiles<sup>6</sup>

### 1. Atteintes aux conditions de travail

- On retire à la victime son autonomie.
- On ne lui transmet pas les informations utiles à la réalisation d'une tâche.
- On conteste systématiquement toutes ses décisions.
- On critique son travail injustement ou exagérément.
- On lui retire l'accès aux outils de travail : téléphone, fax, ordinateur...
- On lui retire le travail qui normalement lui incombe.
- On lui donne en permanence des tâches nouvelles.
- On lui attribue volontairement et systématiquement des tâches inférieures à ses compétences.
- On lui attribue volontairement et systématiquement des tâches supérieures à ses compétences.
- On fait pression sur elle pour qu'elle ne fasse pas valoir ses droits (congés, horaires, primes).
- On fait en sorte qu'elle n'obtienne pas de promotion.
- On lui attribue contre son gré des travaux dangereux.

<sup>6</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle*, Pocket, 2002, p. 132-133

- On lui attribue des tâches incompatibles avec sa santé.
- On occasionne des dégâts à son poste de travail.
- On lui donne délibérément des consignes impossibles à exécuter.
- On ne tient pas compte des avis médicaux formulés par le médecin du travail.
- On la pousse à la faute.

## 2. Isolement et refus de communication

- On interrompt sans cesse la victime.
- Ses supérieurs hiérarchiques ou ses collègues ne lui parlent plus.
- On communique avec elle uniquement par écrit.
- On refuse tout contact même visuel avec elle.
- On l'installe à l'écart des autres.
- On ignore sa présence en s'adressant uniquement aux autres.
- On interdit à ses collègues de lui parler.
- On ne la laisse plus parler aux autres.
- La direction refuse toute demande d'entretien.

## 3. Atteinte à la dignité

- On utilise des propos méprisants pour la qualifier.
- On utilise envers elle des gestes de mépris (soupirs, regards méprisants, haussements d'épaules...)
- On la discrédite auprès des collègues, des supérieurs ou des subordonnés.
- On fait courir des rumeurs à son sujet.
- On lui attribue des problèmes psychologiques (on dit que c'est une malade mentale).
- On se moque de ses handicaps ou de son physique; on l'imite ou on la caricature.
- On critique sa vie privée.
- On se moque de ses origines ou de sa nationalité.
- On s'attaque à ses croyances religieuses ou à ses convictions politiques.
- On lui attribue des tâches humiliantes.
- On l'injurie avec des termes obscènes ou dégradants.

## 4. Violence verbale, physique ou sexuelle

- On menace la victime de violences physiques.
- On l'agresse physiquement même légèrement, on la bouscule, on lui claque la porte au nez.
- On hurle contre elle.
- On envahit sa vie privée par des coups de téléphone ou des lettres.
- On la suit dans la rue, on la guette devant son domicile,
- On occasionne des dégâts à son véhicule.
- On la harcèle ou on l'agresse sexuellement (gestes ou propos).
- On ne tient pas compte de ses problèmes de santé.

## **Le harcèlement psychologique et la violence au travail : processus et principales manifestations<sup>7</sup>**

Les manifestations de harcèlement psychologique peuvent provenir de la relation maître-élève, de celle avec l'employeur ou encore avec les collègues. « (Aurousseau et Landry) ont identifié douze comportements violents psychologiquement allant du plus insidieux au plus visible. » (Moreau 1999 : 10) Voyons comment chacun d'eux peut se traduire dans le milieu de l'enseignement en nous inspirant entre autres de la réflexion développée par Landry (2002) et de plusieurs exemples qui nous ont été rapportés par des enseignantes et des enseignants.

<sup>7</sup> *Harcèlement et violence au travail : Politique type, guide de prévention et d'intervention*, FNEEQ-CSN, Conseil fédéral des 26, 27 et 28 mai 2004, pages 63 à 67.

**Le vocabulaire comme camouflage** : Les stratégies verbales indirectes sont très courantes. On crée une incertitude quant au sens véritable transmis à travers le discours. Cela peut prendre plusieurs formes comme l'exagération, des demandes ambiguës, des insinuations ou des commentaires sarcastiques. Par exemple, des compliments adressés à quelqu'un dans le but d'atteindre une tierce personne témoin de la discussion: « enfin les élèves semblent satisfaits de ce cours depuis que c'est toi qui le donnes ».

**Le refus des communications autres qu'instrumentales** : On n'adresse la parole à l'autre qu'au sujet de son travail. Les échanges informels sont réduits au minimum, voire absents. On exclut même toute marque de reconnaissance de l'autre, y compris les salutations usuelles. Il s'agit de manifestations plus insidieuses, mais qui peuvent s'avérer destructrices avec le temps et conduire à une rupture totale de toute forme de communication. Le discours partial : Le comportement de la personne visée et ses actions présentes ou passées sont jugés à partir de ouï-dire, de demi-vérités, voire de mensonges. Dans le milieu de l'enseignement cela peut s'exprimer de plusieurs façons, par exemple, des ragots colportés d'une classe à l'autre par les élèves et qui transforment en enfer la vie d'un enseignant, des commentaires à connotation négative quant à la compétence d'une collègue en rapportant des faits hors contexte, et ce, parfois même devant les étudiantes et les étudiants.

**Le refus de ressourcement professionnel** : Les règles d'accès au ressourcement et au perfectionnement sont plus ou moins claires ou sont appliquées de façon arbitraire, de manière à défavoriser une personne ou un groupe de personnes. Par exemple, dans une école secondaire privée, seules quelques personnes sont mises au courant d'un perfectionnement par la direction et donc, seules ces personnes ont pu s'y inscrire et le suivre.

**Le refus de soutien professionnel** : Une des manifestations que l'on retrouve assez fréquemment dans le milieu de l'enseignement survient lorsqu'il y a des problèmes de discipline dans une classe. Plutôt que d'intervenir auprès de l'élève ou des parents, on jette le blâme sur l'enseignante ou l'enseignant en soulignant ses problèmes en termes de compétences professionnelles en matière de gestion de classe. On peut tenter de décourager les enseignantes ou les enseignants d'utiliser les moyens à leur disposition (par exemple une politique contre la violence au travail!) pour éviter de faire face à la situation. Lors d'une répartition de tâches, on peut défavoriser une personne qui pourtant revient de congé de maladie ou encore surcharger une nouvelle enseignante sans lui apporter le soutien nécessaire.

**La mise en doute des compétences, invalidation, punition, dévalorisation** : Une assemblée départementale du cégep peut refuser de confier un cours à un enseignant ou lui retirer un dossier parce qu'on le présume incapable de le mener à bien ou alors parce qu'une erreur a été commise. On peut aussi signifier à l'individu que tout ce qu'il entreprend est de travers et ne jamais lui prodiguer d'encouragements. En réunion, on peut se moquer de l'opinion de la personne. La direction peut aussi manifester des comportements de harcèlement en invalidant régulièrement les décisions prises collectivement et en décidant d'agir autrement de ce qui a été décidé en collégialité avec les enseignantes et les enseignants. À l'université, des personnes chargées de cours peuvent éprouver des sentiments d'invalidation ou de dévalorisation lorsqu'elles sentent que leur parole a moins de valeur que celles des professeurs ou des professeures lors des réunions de département.

**Le manque de respect ou le mépris** : Il s'agit d'une attaque à l'intégrité personnelle qui consiste à reprocher à une personne sa façon d'être, son apparence physique ou autre caractéristique propre à l'individu. Ces manifestations peuvent s'avérer assez fréquentes dans certains contextes de relations entre les enseignantes ou les enseignants et leurs élèves, dans la classe ou à l'extérieur de la classe. Par exemple, tenir des propos inappropriés au sujet d'une enseignante dans le journal étudiant dans une chronique humoristique ou une attitude générale affichant une certaine vulgarité par l'utilisation de « sacres » ou de gestes déplacés. Ou encore, un enseignant qui utilise les faiblesses académiques d'un étudiant pour l'humilier, en commentant devant la classe les résultats de ses travaux. On peut aussi tenir des propos blessants à l'endroit d'une personne, puis lui reprocher de manquer d'humour ou d'être trop sensible, ou encore, traiter cette personne



comme si elle s'emportait, alors que ce n'est pas le cas, dès qu'elle tente d'aborder la situation conflictuelle.

**Le harcèlement administratif** : Une direction peut, dans un contexte de surcharge de travail, multiplier les tâches en demandant de laisser les autres de côté, puis ne pas donner suite et même reprocher le fait que les autres tâches ne sont pas faites. Elle peut aussi multiplier les demandes sans octroyer les ressources pour les réaliser. Dans un autre ordre d'idée, il peut y avoir multiplication de mesures disciplinaires, de communications écrites de sorte que l'individu développe l'impression que l'on monte un dossier contre lui. Un cadre peut multiplier les directives contradictoires, les changer à la dernière minute sans consulter le corps enseignant.

**Le contrôle excessif** : Ici, on vise l'autonomie professionnelle. « Le temps consacré aux diverses activités de travail – y compris les heures supplémentaires- et l'espace de travail font l'objet d'inspections inopinées et fréquentes. » (Landry 2002 : 135). On retrouve moins cet aspect dans le domaine de l'enseignement supérieur, mais on peut retrouver certaines situations, comme par exemple multiplier les demandes d'ajout de pièces au dossier lorsqu'un département a un projet qui lui tient à coeur.

**Les menaces** : En contexte de précarité, les menaces peuvent viser l'octroi de la priorité d'emploi ou encore l'accès à la permanence. Des enseignantes et des enseignants peuvent se voir menacer dans le cadre de leurs relations avec les étudiantes et les étudiants ou avec les parents.

**L'intimidation** : Elle peut être d'ordre physique (frapper, bousculer, lancer des objets, claquer des portes, etc.), mais elle peut aussi s'exprimer par des cris, par une gestuelle menaçante, en bloquant l'accès à la sortie en cas d'engueulade, en détruisant des objets auxquels tient l'individu ou en refusant de partir après une demande claire.

**L'exclusion** : « En milieu universitaire, le non-renouvellement d'un contrat, les tentatives visant à exclure la personne de certains champs ou niveaux d'enseignement, à bloquer des demandes de subvention, ou même à l'amener à démissionner, font partie des stratégies visant à exclure la personne. » (Landry 2002 p. 135) On peut aussi exclure une personne de la vie sociale en ne l'avertissant pas des rencontres informelles et autres lieux de socialisation.

## **HARCÈLEMENT SEXUEL**

Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes :

- demandes insistantes de faveurs sexuelles ou propositions répétées, non désirées;
- avances physiques non consenties, telles qu'attouchements, frôlements, caresses ou baisers;
- remarques, insultes, plaisanteries et commentaires à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail, à l'étude ou à la qualité de vie en général;
- promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- intérêt ou comportement de nature sexuelle de la part d'une personne qui sait ou devrait savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité, par exemple, des allusions, des regards insistants, des touchers, etc.;
- étalage ou affichage de photographies, graffitis, dessins pornographiques perçus comme humiliants ou offensants;
- menaces, représailles, refus de promotion, congédiement, échec scolaire ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles non obtenues;
- assaut qui inclut une manifestation de violence physique ou l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue (agression, viol, ...);
- voyeurisme ou exhibitionnisme;
- toute autre manifestation à caractère sexuel offensante pour une personne.

## Le harcèlement sexuel sous toutes les coutures<sup>8</sup>

DEGRÉ	FORMES NON VERBALES	FORMES VERBALES	FORMES PHYSIQUES
<b>Contrariant</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regards</li> <li>• Sifflements</li> <li>• Photos, textes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blagues, remarques</li> <li>• Questions intimes, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frôlements</li> <li>• Petites tapes, etc.</li> </ul>
<b>Contraignant</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Petits cadeaux</li> <li>• Flâneries devant le domicile ou le lieu de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invitations</li> <li>• Offres concernant le travail</li> <li>• Offres répétées de sortie ou autre durant ou après les heures de travail, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caresses, baisers</li> <li>• Pincements</li> <li>• Étreintes</li> <li>• Vêtement soulevé</li> <li>• Fait d'acculer au mur</li> </ul>
<b>Agressant</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettres de menaces</li> <li>• Visites au domicile</li> <li>• Fait de suivre la personne</li> <li>• Exhibitionnisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Téléphones obscènes, anonymes ou de menaces</li> <li>• Insinuations à autrui</li> <li>• Menaces concernant le travail</li> <li>• Propositions sexuelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vêtement arraché</li> <li>• Assaut, tentative de viol</li> <li>• Viol</li> </ul>
Source : SAVOIE, Dominique et Viateur LAROUCHE. <i>Le harcèlement sexuel au travail : définition et mesure du phénomène</i> , 1998, vol. 43, Relat. Ind., 524 p.			

## Le harcèlement sexuel verbal<sup>9</sup>

Cette forme de harcèlement comprend :

- des blagues sexistes ou grossières et dégradantes;
- des remarques sur l'apparence physique : « Tu me fais penser à Pamela Anderson. »
- des remarques sur la vie privée : « As-tu un chum? Est-ce qu'il fait bien ça? »
- des surnoms affectueux : mon amour, mon lapin, ma biche, etc.;
- des confidences répétées : « Ma femme et moi, on ne fait plus l'amour. »
- des invitations répétées : « Que fais-tu ce soir? Et demain? Et samedi? On pourrait aller manger... danser... prendre un verre! »
- des propositions sexuelles explicites : « Veux-tu qu'on loue une chambre d'hôtel? »
- des promesses, implicites ou explicites : « Si tu voulais, tu sais, ta promotion... ton augmentation... »;

<sup>8</sup> *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, p. 55

<sup>9</sup> *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, p. 56-57

- des menaces de représailles, sur la personne ou son emploi, en cas de refus : « De belles filles comme toi, y en a plein qui veulent ta job. J'te trouve pas très coopérative, moi. Je te conseille d'être gentille. Est-ce que le message est clair? »

### **Le harcèlement sexuel non verbal**

Cette forme comprend :

- l'affichage de matériel dégradant ou pornographique;
- des regards qui mettent mal à l'aise;
- des sifflements;
- une invitation à un week-end au domicile du patron pour une session de travail « particulière », des dessins pornographiques, des lettres, des cartes avec des mots d'amour, etc.;
- la présence continue du harceleur autour du poste de travail;
- des signes explicites à connotation sexuelle;
- la présence du harceleur autour du domicile.

### **Le harcèlement sexuel physique**

Cette forme de harcèlement comprend :

- des frôlements;
- des attouchements (de la petite tape sur les fesses jusqu'aux caresses et aux baisers forcés);
- l'agression sexuelle (allant jusqu'au viol).

# LA MÉDIATION

### LA MÉDIATION - CE QU'ELLE EST :

« La médiation est un mode de règlement simple, efficace et rapide des conflits qui réunit exclusivement les personnes concernées par la situation. Ce mode de règlement a fait ses preuves et convient au règlement de situations aussi complexes que celles de harcèlement psychologique. La médiation vise à mettre fin au harcèlement en trouvant, avec l'aide d'un tiers impartial, des solutions mutuellement acceptables entre les personnes concernées. Elle n'est pas une enquête ou une forme de procès.

La médiation est libre et volontaire. La participation des personnes concernées est faite de bonne foi. Le médiateur assure l'équilibre entre les forces en présence et le rétablit si nécessaire. Il n'impose pas son point de vue ni celui d'une personne à une autre. Il s'assure que les parties donnent un consentement libre et éclairé face au règlement à convenir.

La médiation peut être offerte avant, pendant ou après une enquête, selon ce qui sera déterminé par l'employeur et en fonction de l'intérêt des parties à régler. Elle peut s'avérer utile au règlement d'une situation de harcèlement impliquant un tiers.

Lors d'une même intervention, il n'est pas recommandé que la même personne soit le médiateur et l'enquêteur. Cette situation s'explique en raison de la nature du travail d'enquêteur et de médiateur et des rapports qui s'établissent avec les parties concernées. »<sup>10</sup>

### Les caractéristiques de la médiation...<sup>11</sup>

- constitue un mode simple, souple et rapide de règlement des conflits;
- vise à mettre fin au harcèlement en trouvant des solutions mutuellement acceptables entre les personnes concernées avec l'aide d'une personne impartiale;
- est libre, volontaire et la participation est faite en toute bonne foi;
- est confidentielle;
- n'est pas une enquête ou une forme de mini-procès.

### ...et d'un bon médiateur ou d'une bonne médiatrice

- est impartial, intègre et fait preuve d'éthique dans ses interventions;
- n'impose pas son point de vue ni celui d'une personne à une autre;
- assure l'équilibre entre les forces en présence et le rétablit si nécessaire;
- fait preuve de compétence en matière de harcèlement psychologique et de médiation.

### Le processus de médiation<sup>12</sup>

D'entrée de jeu, la médiatrice ou le médiateur doit expliquer son rôle à chacune des parties ainsi que les suites possibles de la plainte. Au début du processus, la personne plaignante et celle qui

<sup>10</sup> *Guide de prévention à l'intention des employeurs de la grande entreprise*. Commission des normes du travail, 2004 C-0250 (04-09), p. 9.

<sup>11</sup> *Guide de prévention à l'intention des employeurs de la petite entreprise*. Commission des normes du travail, 2004 C-0248 (04-09), p. 12.

<sup>12</sup> *Harcèlement et violence au travail : Politique type, guide de prévention et d'intervention*, FNEEQ-CSN, Conseil fédéral des 26, 27 et 28 mai 2004, pages 37 à 39.

fait l'objet de la plainte ne seront pas mises en présence l'une avec l'autre. Par la suite, selon la nature de la plainte, le déroulement de la médiation et la volonté des parties, il sera possible de tenir une rencontre entre les deux parties en présence de la personne médiatrice.

- Bien qu'il n'y ait pas de délai fixe pour agir en médiation, il faut toutefois éviter les délais indus qui auraient pour effet d'entraîner une détérioration de la situation.
- Les deux parties peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix. Dans le cas de la personne plaignante, elle peut choisir d'être accompagnée d'une personne-ressource.
- La réussite d'une médiation repose d'abord et avant tout sur le fait que les deux parties sont d'accord pour recourir à ce moyen. Le refus de l'une ou de l'autre des deux parties de se soumettre à une médiation ne saurait être retenu contre elle lors de la procédure d'enquête.
- La médiatrice ou le médiateur doit garantir le caractère confidentiel de la démarche et s'assurer que celle-ci s'accomplira dans un bon climat de confiance.

Dans un premier temps, la médiatrice ou le médiateur informe la personne mise en cause des demandes de la victime sans qu'il y ait confrontation entre les parties. Ensuite, on intervient auprès de chacune des parties, séparément ou ensemble, selon le déroulement et si les deux parties sont d'accord. À tout moment du processus, on peut proposer un règlement à la lumière des demandes et des réponses des deux parties.

Si une des deux parties refuse ou décide de ne pas se présenter, on considérera qu'il y a échec de la médiation.

En cas d'échec de la médiation, la médiatrice ou le médiateur en informe par écrit la personne responsable du comité. Celle-ci en informe ensuite les deux parties. Elle procède alors à la formation d'un comité d'enquête qui assurera la poursuite du traitement de la plainte.

### **Le règlement obtenu à la suite d'une médiation**

La médiatrice ou le médiateur consigne par écrit les éléments relatifs à l'entente survenue entre les parties. Ceux-ci peuvent être de divers ordres :

Par exemple :

- la modification des comportements reprochés;
- l'interdiction de tout contact entre la personne mise en cause et la personne plaignante dans l'établissement ou à l'extérieur de l'établissement.

La médiatrice ou le médiateur transmet le document du règlement signé par les parties en cause à la personne responsable du comité.

S'il y a représailles de la part de la personne mise en cause ou si celle-ci ne se conforme pas au règlement, la personne responsable passera à l'étape de l'enquête.

Tant qu'il n'y a pas de règlement, la participation à un processus de médiation ne prive pas la personne plaignante de ses autres recours.

Une médiation et une enquête sont deux processus distincts et étanches. Afin de préserver la crédibilité du processus de médiation, les informations recueillies en cours de médiation ne pourront être versées au dossier de l'enquête.

**Formulaire de plainte - communauté étudiante**

**Coordonnées :**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Programme d'études : \_\_\_\_\_

Quel est le meilleur moyen pour vous contacter

- Numéro de téléphone (où l'on peut vous joindre en toute confidentialité) :

\_\_\_\_\_

- Adresse courriel : \_\_\_\_\_

- MIO \_\_\_\_\_

Est-ce possible de laisser un message au numéro de téléphone indiqué:

- Oui  
 Non

Quels sont le ou les moments privilégiés pour vous joindre :

\_\_\_\_\_

**Dans les démarches de suivi à cette plainte, je serai accompagné(e) par un(e) représentant(e) de mon association étudiante, un(e) intervenant(e) du Cégep, ou par une autre personne de confiance :**

- Oui  
 Non  
○ Si oui, précisez par qui :

\_\_\_\_\_

- Indiquez la fonction ou votre lien avec cette personne :

\_\_\_\_\_

**Renseignements sur la (les) personne(s) mise(s) en cause : (joignez une liste au besoin)**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Programme d'études ou fonction : \_\_\_\_\_

Acte(s) reproché(s) (nommez les actes ou paroles reprochés) :

---

---

---

---

---

Décrivez les événement(s) qui vous incite(nt) à déclencher ce processus officiel. Indiquez les événements principaux par ordre chronologique, Tentez de le faire le plus fidèlement possible, il se peut que certains détails soient flous, faites de votre mieux et n'hésitez pas à demander l'aide d'une personne de confiance ou d'une personne-ressource au besoin. Que s'est-il passé? (Décrivez les faits, les paroles et les gestes reprochés en précisant ce qui s'est passé avant, pendant et après chaque événement signalé.)

*\*Si vous souhaitez décrire plus d'un événement, utilisez l'annexe « Événements à déclarer (suite) » pour les événements suivants.*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Quand? (Spécifiez la date et les circonstances de l'événement)

---

Lieu? (Spécifiez l'endroit où l'événement s'est déroulé)

---

Comment avez-vous réagi?

---

---

---

**Y a-t-il eu des témoins?**

- Oui
- Non
  - Si oui, lesquels :

---

---

**Cet événement a-t-il eu des impacts sur vous?**

- Oui
- Non
  - Si oui, lesquels? :

---

---

**Cet événement a-t-il eu des impacts sur votre milieu d'apprentissage ?**

- Oui
- Non
  - Si oui, lesquels? :

---

---

**Démarche(s) préalable(s) à la présente plainte**

***Avez-vous tenté de régler la situation par vous-même? Veuillez nous préciser s'il y a lieu, les démarches que vous avez faites jusqu'à ce jour.***

**J'ai tenté de régler la situation avec la personne à laquelle le harcèlement ou la violence est reproché :**

- Oui
- Non
  - Si oui, précisez quand :

---

**De quelle façon?**

---

---

**Quels ont été les résultats ?**

---

---

---



**J'ai informé un(e) intervenant(e) du cégep :**

Oui

Non

Si oui, précisez qui et quand : \_\_\_\_\_

**De quelle façon?**

---

---

**Quels ont été les résultats?**

---

---

---

**J'ai demandé le support d'une personne-ressource identifiée par le Comité visant à contrer le harcèlement :**

Oui

Non

Si oui, précisez quand : \_\_\_\_\_

**Quels ont été les résultats?**

---

---

---

**En déposant cette plainte, quelles sont vos attentes? (Veuillez préciser vos attentes ainsi que les redressements souhaités s'il y a lieu.)**

---

---

---

---

**Autres démarches :**

**En lien avec les événements décrits, avez-vous entrepris ou envisagez-vous d'entreprendre d'autres démarches?**

- Oui
- Non
- En réflexion
  - Si oui, précisez lesquelles et à quel moment :

---

---

Aimeriez-vous recevoir du soutien pour cette ou ces démarches?

- Oui
- Non

**Autre(s) commentaire(s) :** *(ajoutez tout commentaire que vous jugez utile.)*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Informations importantes

*À la réception de votre plainte, la personne coordonnatrice du comité visant à contrer toute forme de harcèlement communiquera avec vous sans tarder pour vous expliquer le processus qui s'enclenche.*

*Nous vous assurons que toutes les démarches effectuées dans le cadre de ce processus demeurent confidentielles.*

***Veillez compléter toutes les pages du formulaire avant de signer la déclaration suivante.***

*Je déclare que les renseignements inscrits dans ce formulaire sont vrais au meilleur de ma connaissance.*

*Je suis conscient(e) qu'une fausse déclaration pourrait entraîner des recours contre moi par la ou les personnes mises en cause et par le Cégep de Baie-Comeau.*

*Je reconnais avoir été formellement avisé(e) du caractère confidentiel de la présente démarche de plainte et je m'engage à ne pas en discuter avec la personne mise en cause ou d'autres personnes.*

*Je m'engage à informer la coordonnatrice du comité visant à contrer toute forme de harcèlement si je décide de retirer ma plainte.*

---

*Signature*

---

*Date*

**Annexe - Personnes mises en cause supplémentaires**

**Renseignements sur la (les) personne(s) mise(s) en cause :**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Programme d'études ou fonction : \_\_\_\_\_

**Acte(s) reproché(s) (énumérés brièvement) :**

---

---

---

---

---

---

**Renseignements sur la (les) personne(s) mise(s) en cause :**

Prénom et nom

\_\_\_\_\_

Programme d'études ou fonction :

\_\_\_\_\_

**Acte(s) reproché(s) (énumérés brièvement) :**

---

---

---

---

---

---

**Renseignements sur la (les) personne(s) mise(s) en cause :**

Prénom et nom :

\_\_\_\_\_

Programme d'études ou fonction :

\_\_\_\_\_

**Acte(s) reproché(s) (énumérés brièvement) :**

---

---

---

---

---

---

**Décrivez les événement(s) qui vous incite(nt) à déclencher ce processus officiel. Indiquez les événements principaux par ordre chronologique, en commençant par le premier (le lieu et la date seront demandés plus bas). Tentez de le faire le plus fidèlement possible, il se peut que certains détails soient flous, faites de votre mieux et n'hésitez pas à demander l'aide d'une personne de confiance ou d'une personne-ressource au besoin. Que s'est-il passé? (Décrivez les faits, les paroles et les gestes reprochés en précisant ce qui s'est passé avant, pendant et après chaque événement signalé.)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Quand? (Spécifiez la date et les circonstances de l'événement)**

---

**Lieu? (Spécifiez l'endroit où l'événement s'est déroulé)**

---

**Comment avez-vous réagi?**

---

---

---

**Y a-t-il eu des témoins?**

Oui

Non

Si oui, précisez de qui il s'agit :

---

---

**Cet événement a-t-il eu des impacts sur vous?**

Oui

Non

Si oui, lesquels? :

---

---