

__ POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, SEXUEL, DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL ET DU TRAITEMENT DES PLAINTES

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Centre des métiers du cuir de Montréal (« CMCM ») à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement ou de violence, qu'elle soit physique, psychologique ou sexuelle, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire, afin d'assurer un environnement sain et sécuritaire, dans le respect et la dignité. Elle vise également à établir les principes d'interventions qui sont appliqués au CMCM lorsqu'une plainte pour harcèlement ou violence est déposée ou qu'une situation de harcèlement ou violence est signalée au CMCM ou à l'un.e de ses représentant.e.s.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des personnes œuvrant ou fréquentant le CMCM (membres du conseil d'administration, membres de l'administration, technicien.ne.s, enseignant.e.s, étudiant.e.s et client.e.s), et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail et d'enseignement;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi ou de leur formation (ex.: réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par le CMCM);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

De plus, toutes les activités reliées au DEC en maroquinerie sont aussi assujetties aux politiques suivantes du Cégep du Vieux Montréal (« CVM ») :

- *Politique visant à prévenir et contrer le harcèlement et la violence*¹ ;
- *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*².

3) DÉFINITION

Le CMCM utilise la définition du harcèlement psychologique provenant de La Loi sur les normes du travail, à l'article 81.18:

« [u]ne 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. Pour plus de précision, 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.

¹ Adoptée le 27 février 2019 par le conseil d'administration du CVM.

² Adoptée le 27 février 2019 par le conseil d'administration du CVM.

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. »

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

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible). Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

De plus, cette définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à l'un des motifs énoncés dans l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, soit 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.

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

1- Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- violence verbale;
- dénigrement.

2- Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- L'Annexe 1 (en pièce jointe) donne des exemples de ce qui peut être considéré comme du harcèlement sexuel. La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gestion (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

4) ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Le CMCM ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique, harcèlement sexuel ou de violence au sein de son établissement. Tout comportement lié à du harcèlement ou à de la violence peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement (salarié.e), renvoi (membre du conseil d'administration, étudiant.e) ou refus de service (client.e).

Le CMCM s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de violence afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;

- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel et aux autres personnes fréquentant le CMCM, par le téléchargement sur le Google Drive à l'adresse *cmcm.education*, l'affichage dans la cafétéria et dans les classes, et à la remise de copies papier;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement ou de violence en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique, sexuel ou de violence;
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET AUX AUTRES PERSONNES FRÉQUENTANT LE CMCM

Il appartient à tout le personnel et à toute personne fréquentant le CMCM d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique, harcèlement sexuel ou de violence.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

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

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables, désignées par le CMCM, afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit.

Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

La personne responsable désignée³ par le CMCM est la suivante :

- *Karine Gaucher, directrice générale, local 108, 514-270-1336 x 202 , ecole@cmcm.qc.ca.*

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement ou de violence est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Le CMCM s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'Annexe 2.

- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

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

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

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au CMCM, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part du CMCM.

__ ANNEXE 1

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL⁴

- les avances verbales ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ;
- la manifestation abusive d'intérêt non désirée ;
- les questions intimes ;
- le cyberharcèlement ;
- les appels téléphoniques obscènes ;
- les regards concupiscent, notamment dirigés sur les parties sexuelles de la victime;
- les sifflements ;
- les contacts physiques non désirés tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements ;
- les commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou de genre ou l'orientation sexuelle de la victime ;
- la sollicitation de faveurs sexuelles non désirées ;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel ;
- les actes de voyeurisme, d'exhibitionnisme, de promotion ou d'affichage de matériel pornographique (calendriers, affiches, documents ou programmes informatiques, etc.) ;
- la production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un.e membre de la communauté sans son consentement ;
- les voies de fait qui comportent une manifestation de violence physique et l'imposition d'une intimité sexuelle non désirée.

⁴ Exemples tirés de Cégep du Vieux Montréal, *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, 2019, annexe 2, p. 23.

__ ANNEXE 2

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES PERSONNES RESPONSABLES DU TRAITEMENT DES PLAINTES⁵

1. Les étudiants et les employés

Il est du devoir de chacun, notamment :

- De faire preuve de civilité dans ses relations avec autrui en intégrant dans ses relations le respect, la collaboration, la politesse et la courtoisie;
- De contribuer, par sa conduite, à maintenir un climat de travail sain;
- De porter un regard critique sur son propre comportement et son impact sur les autres, afin d'y apporter les correctifs nécessaires et requis;
- De s'informer sur ce que constituent du harcèlement et de la violence;
- De reconnaître, si la situation le permet, qu'il lui revient de mettre en œuvre des actions pour corriger une situation qui lui crée de l'inconfort;
- D'exprimer clairement ses limites dans le respect en s'appuyant sur les faits reprochés;
- D'intervenir le plus rapidement possible afin d'éviter que la situation ne s'envenime;
- De demander l'appui d'une personne en autorité, d'une personne ressource, de son supérieur ou d'un collègue s'il n'est pas en mesure d'intervenir seul en regard de la situation qui lui crée de l'inconfort;
- D'intervenir lorsqu'il est témoin d'un geste d'incivilité;
- De collaborer de bonne foi à l'application de la présente politique et au processus d'enquête, le cas échéant.

2. Les personnes en autorité

Les cadres, les enseignants et les personnes en autorité fonctionnelle ont l'obligation, notamment :

- De donner l'exemple;
- D'accueillir, d'écouter et de soutenir;
- De diffuser la présente politique et de la faire connaître;
- D'établir clairement leurs attentes sur le comportement attendu dans le milieu d'études et de travail;
- De gérer les écarts de comportements;
- D'intervenir lorsque des tensions créent des situations d'inconfort et nuisent au climat d'études et de travail ;
- D'appliquer et de faire respecter la présente politique;
- De prendre les mesures préventives et correctives nécessaires pour mettre fin à toute forme de harcèlement ou de violence dont ils ont connaissance;
- De référer à la direction générale ou aux personnes désignées pour le traitement des plaintes.

3. Les personnes responsables du traitement des plaintes (Les personnes ressources)

Elles sont reconnues pour leur intégrité, leur jugement, leur discrétion, leur capacité d'écoute et de communication et leur accessibilité. Dans l'exercice de leur mandat, les personnes-ressources sont tenues au respect de la justice et de l'équité, de même qu'à la plus stricte confidentialité. Elles sont tenues aux mêmes obligations après l'exercice de leur mandat. Le mandat de la personne-ressource est d'une durée d'une année et il est renouvelable.

⁵ Tirés de Cégep du Vieux Montréal, *Politique visant à prévenir et contrer le harcèlement et la violence*, modifiée lors de la 405e assemblée (ordinaire) du conseil d'administration du CVM, le 27 février 2019, p.5-6

Le rôle de la personne responsable du traitement des plaintes consiste à :

- Accueillir, écouter, soutenir et référer la personne qui se dit victime de harcèlement ou de violence;
- Assurer la confidentialité de la démarche;
- Éviter tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts;
- Informer la personne des droits et des recours dont elle dispose en vertu de la présente politique;
- Informer la personne des mécanismes de résolution des conflits qui s'offrent à elle;
- À la demande de la personne plaignante, requérir les services d'un médiateur auprès du Cégep du Vieux Montréal.