



## Politique de non-violence et contre le harcèlement

### Considérations générales et propositions formulées par le Comité des Études (CdÉ) de l'Institut de pastorale des Dominicains:

Depuis plusieurs années maintenant, l'Institut de pastorale a fait sienne la politique de l'UdeM. C'est à l'aide de cette politique que nous avons traité les quelques cas de harcèlement auxquels nous avons été confrontés au cours des dernières années.

Le CdÉ a étudié la politique de l'UdeM article par article. Il a également pris en compte un document de travail préparé par le Collège universitaire dominicain (CUD).

Il en est arrivé à formuler les propositions suivantes :

- Que la politique de l'IP porte le nom de *Politique de non-violence et contre le harcèlement*;
- Que les articles 1 à 21 de la politique de l'UdeM soient adoptés pratiquement tels quels, n'apportant que les modifications nécessaires pour refléter la réalité de la structure de notre institution;

*Note : Une mention indiquant la source de ces articles devra toujours être présente dans nos publications, tant papiers que virtuelles.*

- Que le CdÉ soit désigné comme comité responsable de la politique, en assurant de ce fait sa gestion, son application et la mise en place d'un programme de sensibilisation, si cela est jugé pertinent;
- Que les personnes responsables de la réception des plaintes et de la mise en marche de l'application de la Politique soient le directeur adjoint de l'Institut et la personne responsable du Bureau des études;

*Note : dans le cas où l'un des 2 responsables est impliqué dans une plainte, le dossier est référé à l'autre responsable qui pourra, si nécessaire, s'adjoindre un autre membre du Comité des études pour faire le suivi.*

- Que le directeur de l'Institut de pastorale soit l'instance ultime à laquelle le CdÉ et les personnes responsables pourront soumettre un cas si cela est nécessaire. Le directeur pourrait alors, s'il le souhaite, s'adjoindre un membre de l'équipe de direction afin de traiter le ou les dossiers qui lui sont soumis.
- Que l'Institut de pastorale, par son Comité des Études, informe tous ses professeurs invités de cette politique afin de les y sensibiliser.



## **Politique de non-violence et contre le harcèlement \***

### **Objet et principes fondamentaux**

#### **1. Objet**

La Politique de non-violence et contre le harcèlement :

- a. affirme la volonté de l'Institut de pastorale des Dominicains d'interdire, de prévenir et de traiter les diverses formes de harcèlement;
- b. établit des mécanismes pour traiter les demandes de consultation et d'intervention en matière de harcèlement;
- c. désigne le Comité des études de l'Institut comme responsable de la Politique, ayant pour mandat d'élaborer et de mettre sur pied un programme de sensibilisation et d'éducation de la communauté universitaire;
- d. désigne le directeur adjoint et la personne responsable du Bureau des études comme personnes responsables de la réception des plaintes et de la mise en marche de l'application de la Politique.

#### **2. Principes fondamentaux**

##### 2.1 Droit à un environnement sain

Toute personne a le droit d'étudier ou de travailler dans un environnement exempt de toute forme de harcèlement.

Le harcèlement crée un climat d'intimidation, d'hostilité et de bris de confiance entre les personnes qui œuvrent au sein de l'Université, ce qui nuit à l'étude et au travail.

##### 2.2 Obligation de respect mutuel

« Les êtres humains doivent avant tout être considérés comme des êtres égaux en valeur et en dignité et se doivent, en conséquence, respect mutuel » (Commission des droits de la personne du Québec : Orientation face au harcèlement en milieu de travail, 1987).

##### 2.3 Priorité à la prévention

La prévention du harcèlement constitue une priorité de la présente politique. Les moyens de prévention mis en place doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques des différentes catégories de membres de la communauté universitaire.

*\* L'Institut de pastorale fait sienne la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal, n'y apportant que les modifications nécessaires pour refléter la réalité de sa structure organisationnelle.*



## 2.4 Équité et réparation

Le traitement des situations de harcèlement repose sur les principes d'équité et de réparation des préjudices subis.

## **Définitions**

### **3. Harcèlement**

On entend par harcèlement, une conduite :

- a. vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite fondée ou non sur un des motifs discriminatoires interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap); et
- b. qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit ou qui est de nature à compromettre le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes ou a créer un climat de travail ou d'étude intimidant ou hostile.

Une seule conduite grave, y inclus la conduite assortie explicitement ou implicitement d'une promesse de récompense ou d'une menace, peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu.

### **4. Harcèlement sexuel**

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel est une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes, des actes non désirés provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante.

### **5. Manifestations**

- 5.1 Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.
- 5.2 Sans limiter la portée générale des articles 3 et 4, le harcèlement peut se manifester notamment par :
  - de l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;



- des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
  - des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail ou d'étude, le sabotage des lieux ou instruments de travail ou d'étude;
  - l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi ou les études d'une personne ou compromettre son rendement.
- 5.3 Sans limiter la portée générale des articles 3 et 4, le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel;
- des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif d'étude ou de travail.

### ***Champ d'application et portée***

## **6. Infraction aux règlements**

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4, lorsqu'elles sont le fait d'un ou de plusieurs membres de la communauté universitaire et qu'elles se produisent dans un lieu occupé par l'Institut ou se situent dans un contexte universitaire, peuvent constituer une infraction aux règlements de l'Institut.

## **7. Application**

La politique s'applique aux membres de la communauté universitaire, c'est-à-dire à toute personne occupant un poste en vertu de la Charte et des Statuts du Collège universitaire dominicain ainsi qu'à toute personne nommée ou employée par l'Institut ou qui y est inscrite à titre d'étudiant.

Elle s'applique également aux tiers (cocontractants, clients, visiteurs, etc.) qui sont en relation avec l'Institut.

## **8. Contexte universitaire**

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4 sont réputées avoir lieu « dans un contexte universitaire » lorsqu'elles se produisent dans un cadre lié à l'appartenance à la communauté universitaire de l'une ou l'autre des personnes concernées, à la fonction universitaire ou à la relation avec l'Institut.



## **9. Liberté universitaire et droits de gestion et de représentation**

Cette politique ne limite pas la liberté universitaire reconnue aux professeurs et chercheurs, les droits de gestion reconnus à l'Institut et les droits de représentation reconnus aux syndicats et associations.

## **10. Responsabilité des personnes en autorité**

Toute personne en autorité saisie d'une situation de harcèlement doit prendre les moyens raisonnables pour faire cesser ce harcèlement. Elle doit notamment informer et demander le soutien de l'une ou des personnes responsables. Elle peut aussi lui référer la personne qui se considère harcelée.

### ***Procédures de traitement des situations***

## **11. Admissibilité**

Toute personne qui croit faire l'objet, de la part d'un membre de la communauté universitaire ou d'un tiers en relation avec l'Institut, d'une conduite de harcèlement définie aux articles 3 et 4 peut s'adresser à une ou aux personnes responsables, dans les 6 mois de la dernière manifestation de cette conduite. Exceptionnellement, ce délai peut être prolongé par le directeur, pour des motifs sérieux, sur recommandation des personnes responsables.

Il incombe à ces dernières de déterminer si la situation signalée relève de la présente politique. Dans la négative, la personne doit être orientée vers les ressources appropriées.

## **12. Consultation**

La consultation est un processus par lequel la personne qui s'adresse à l'une ou aux personnes responsables en vertu de l'article précédent est appelée à identifier et à cerner la nature et l'étendue du problème auquel elle fait face et, avec l'aide de la ou des personnes responsables, à explorer les solutions possibles, incluant l'orientation vers d'autres ressources.

Au terme de la consultation, la personne peut :

- accepter que les personnes responsables interviennent dans le milieu d'étude ou de travail;
- accepter que les personnes responsables tentent de régler le problème par la recherche d'une entente entre les personnes concernées;
- déposer immédiatement une plainte formelle;
- décider de ne pas procéder plus avant.

Si la personne choisit de ne pas procéder plus avant, aucun dossier n'est ouvert.

Les personnes responsables refusent d'agir si elles estiment que la démarche faite par la personne qui signale le harcèlement est frivole, abusive ou manifestement mal fondée.



### **13. Intervention dans le milieu**

L'intervention dans le milieu est faite par les personnes responsables. Cette intervention peut prendre différentes formes, dont une intervention indirecte visant à sensibiliser le milieu immédiat ou une intervention directe auprès des personnes en autorité afin de faire cesser le harcèlement.

### **14. Recherche d'une entente entre les personnes concernées**

- 14.1 À la suite de l'acceptation de cette procédure par la personne qui s'adresse à elle, les personnes responsables communiquent avec la personne visée par la démarche afin d'obtenir sa participation volontaire à la recherche d'une entente.
- 14.2 La recherche d'une entente entre les personnes concernées vise à trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation. Elle ne peut résulter en l'imposition d'une sanction.
- 14.3 Les personnes responsables procurent aux personnes concernées du soutien dans la recherche de solutions au problème.
- 14.4 Dans le cadre de cette procédure, les personnes responsables pourront, avec l'accord des personnes concernées, faire appel aux services d'un médiateur ou d'une médiatrice.
- 14.5 Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les personnes responsables ferment le dossier. Les termes de l'entente seront consignés dans un document versé au dossier.
- 14.6 Lorsque la personne visée refuse de participer à la procédure ou, si la procédure a été entamée, en cas d'absence d'une entente entre les personnes concernées, la personne qui estime être harcelée peut :
  - déposer une plainte formelle; ou
  - décider de ne pas procéder plus avant.

Dans ce dernier cas, les personnes responsables ferment le dossier. Le refus de participer ou l'absence d'entente est consigné par écrit au dossier.

- 14.7 La recherche d'une entente entre les personnes concernées doit être complétée avec diligence.

### **15. Dépôt d'une plainte formelle**

- 15.1 La plainte formelle est faite par écrit. Elle précise la nature des faits reprochés à la personne visée. Elle est signée par la personne qui la dépose. Le dépôt de la plainte



entraîne l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et l'identité du ou de la signataire à la personne visée et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte.

- 15.2 La plainte est déposée auprès des personnes responsables qui la transmettent avec diligence au Comité des études. La plainte est traitée aux termes de la Charte des droits et libertés de la personne ou tout autre règlement ou politique applicable, selon le cas.

Le fait que les personnes responsables transmettent ainsi la plainte au Comité n'en fait pas présumer le bien-fondé.

- 15.3 Lorsque la décision disposant de la plainte est rendue par les instances universitaires compétentes, elle est communiquée par écrit, sous pli confidentiel, à la personne visée par la plainte. Les personnes responsables font savoir à la personne plaignante que sa plainte a été accueillie ou rejetée, selon le cas.

- 15.4 Si les instances compétentes jugent la plainte bien fondée, le Comité et la direction de l'Institut et/ou du Collège, si cela est jugé opportun, prennent les mesures propres à réparer, dans la mesure du possible et selon les circonstances, le préjudice subi, le cas échéant, par la personne plaignante. Les personnes responsables de l'application de la politique peuvent être appelées à participer à la détermination et à l'application des mesures de réparation.

- 15.5 Le traitement d'une plainte formelle doit être complété le plus rapidement possible.

## 16. Contestation

La contestation de la décision du Comité doit se faire par écrit, adressée au président du Collège universitaire dominicain et conformément aux différents règlements en vigueur au Collège.

En outre, tous les autres recours prévus par la loi pourront être exercés.

## 17. Fin du traitement d'une situation

- 17.1 Le traitement d'une situation dans le cadre des procédures de la présente politique se termine par l'arrivée de l'un ou l'autre des événements suivants :

- retrait de la demande d'intervention ou de la plainte;
- conclusion d'une entente entre les personnes concernées;
- décision de l'Institut rendue par l'autorité compétente.

- 17.2 Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la présente politique dans les deux ans qui suivent la conclusion de cette entente, l'une ou l'autre



des personnes concernées peut communiquer avec les personnes responsables, qui ouvriront le dossier et verront à donner les suites appropriées à cette démarche.

## **18. Droit d'être accompagné**

Toute personne qui se prévaut de la présente politique et toute personne visée par une démarche régie par la présente politique peuvent être accompagnées de la personne de leur choix et les personnes responsables doivent les informer de ce droit.

## **19. Protection des personnes impliquées dans les procédures**

Toute personne a le droit de se prévaloir de la politique sans crainte de représailles, à moins que la démarche ne soit faite ou la plainte déposée avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration qui accuse une personne d'avoir commis du harcèlement.

Toute personne peut témoigner sans crainte de représailles, à moins que son témoignage ne soit rendu avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration.

## **20. Confidentialité**

Les dossiers de harcèlement sont strictement confidentiels et doivent être traités de manière à en respecter le caractère confidentiel.

## **21. Conservation des dossiers**

Les dossiers des situations de harcèlement doivent être conservés pendant cinq ans à partir de la date de leur clôture.