

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Date d'entrée en vigueur : 27 septembre 2024

Autorité approbatrice : Vice-rectorat aux services et au développement durable

Version remplacée ou amendée : 28 septembre 2011

Numéro de référence : HR-38

PRÉAMBULE

L'Université Concordia (l'« Université ») souscrit aux valeurs de civilité, d'équité, de respect et de non-discrimination, et s'attache à promouvoir la diversité. Tous les membres du personnel et du corps professoral peuvent raisonnablement s'attendre à poursuivre leur travail et d'autres activités universitaires, y compris les activités sociales liées au travail, dans un environnement sûr et courtois. Toute forme de harcèlement (tel que ce terme est défini ci-après) porte atteinte à la dignité et à l'intégrité de la personne harcelée et ne sera pas tolérée.

Diverses lois, telles que la [Charte des droits et libertés de la personne du Québec, RLRQ, chapitre C-12](#) (la « Charte »), le [Code civil du Québec, RLRQ, chapitre CCQ-1991](#), la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, chapitre A-3.001](#), la [Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, chapitre S-2.1](#), et la [Loi sur les normes du travail, RLRQ, chapitre N-1.1](#), contiennent des dispositions ou prévoient des recours potentiels en matière de harcèlement interdit par la loi. Certains cas de harcèlement peuvent également contrevenir aux dispositions du [Code criminel du Canada, L.R.C., 1985, chapitre C-46](#).

À l'Université, le [Bureau des droits et des obligations](#), l'[Unité des relations du travail](#) ainsi que les vice-doyennes et vice-doyens responsables des relations avec le corps professoral sont disponibles pour aider à résoudre les problèmes de harcèlement liés au travail et les plaintes déposées par les personnes employées (tel que ce terme est défini ci-après) qui estiment avoir été victimes de harcèlement.

Aucune disposition de la présente politique n'annule ni ne remplace les procédures de traitement des plaintes, de règlement des griefs ou d'appel prévues dans les [conventions collectives ou contrats de travail](#) dont l'Université est cosignataire.

PORTÉE

La présente politique s'applique à toutes les personnes employées par l'Université, sauf si des dispositions spécifiques d'[une convention collective ou un contrat de travail s'appliquent](#).

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Page 2 de 8

OBJET

La présente politique vise à aider l'Université à prendre des mesures raisonnables afin de :

- maintenir un climat de travail exempt de harcèlement et protéger le droit à la dignité et au respect de chaque membre du personnel et du corps professoral;
- contribuer à la sensibilisation, à l'éducation et à la formation des membres du personnel et du corps professoral afin de prévenir le harcèlement;
- fournir, en élaborant un mécanisme de traitement des plaintes clair et rapide, le soutien et les recours nécessaires aux membres du personnel et du corps professoral qui estiment avoir été victimes de harcèlement.

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les définitions ci-dessous s'appliquent.

L'« enquêteur » est la personne chargée de mener l'enquête formelle sur une plainte pour harcèlement conformément à la convention collective ou au contrat de travail applicable, le cas échéant, et qui peut être l'Unité des relations du travail ou un enquêteur externe à l'Université.

Le « harcèlement » signifie 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 d'une personne employée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste, lorsque cette conduite a pour effet ou pour objet de perturber indûment le droit de ladite personne d'accomplir son travail en toute sécurité et dans un climat de courtoisie, ou de créer un environnement de travail intimidant ou hostile.

Pour plus de précision, le harcèlement comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel, y compris, mais sans s'y limiter, la violence verbale ou les menaces de nature sexuelle, les invitations ou les avances sexuelles inopportunes, les demandes de services sexuels, ou les insinuations ou railleries inopportunes et répétées à propos du corps, de l'apparence, du genre, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle ou la vie sexuelle d'une personne employée.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Page 3 de 8

Le harcèlement comprend également toute forme de conduite vexatoire, répétée ou continue à l'endroit d'une personne employée, qui peut être fondé sur l'un des motifs interdits par la charte, soit : la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'identité de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne employée.

L'application de la présente politique ne doit pas entraver le droit et le devoir des personnes ayant un pouvoir de supervision de diriger les personnes employées et de recourir, au besoin, à des mesures disciplinaires, conformément aux conventions collectives ou aux contrats de travail, ainsi qu'aux politiques et aux procédures de l'Université. Pour plus de clarté, l'exercice légitime et non abusif du droit de gérer, de diriger et de superviser les personnes employées par l'Université ou ses représentants, ainsi que l'application des diverses politiques, lignes directrices et pratiques de l'Université ne constituent pas du harcèlement.

La « partie défenderesse » est normalement une personne employée contre qui une plainte est déposée en vertu de la présente politique.

La « partie plaignante » est une personne employée qui dépose une plainte conformément à la présente politique.

Une « personne employée » désigne tout membre du personnel, du corps professoral ou de l'administration de l'Université.

Les « vice-doyennes et vice-doyens » sont les vice-doyennes et vice-doyens responsables des relations avec le corps professoral de chaque faculté.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Page 4 de 8

POLITIQUE

1. L'Université ne tolère aucune forme de harcèlement.

Éducation et prévention

2. La prévention du harcèlement exige une prise de conscience accrue des répercussions que les actes d'une personne peuvent avoir sur autrui. L'Université estime que la prévention est le meilleur moyen d'éradiquer le harcèlement. Par conséquent, elle entend prendre toutes les mesures nécessaires pour contrer ce comportement, notamment en abordant franchement le sujet, en exprimant sa ferme désapprobation et en trouvant des moyens pour sensibiliser toutes les personnes concernées.
3. Si les personnes cadres et les personnes superviseuses ont la responsabilité de décourager et de prévenir le harcèlement, il incombe également à chaque personne employée de maintenir une conduite appropriée et de veiller à ce qu'aucun comportement de harcèlement ne se produise au travail, y compris durant les activités sociales liées au travail, par les moyens suivants :
 - en s'abstenant de tout comportement susceptible d'être interprété ou considéré comme du harcèlement par ses collègues;
 - en prenant, le cas échéant, les moyens qui s'imposent pour qu'une telle conduite ne se reproduise pas. Dans la mesure du possible, on devrait dire à la personne qui a des écarts de conduite de cesser ses agissements. La plupart des gens changent de comportement lorsqu'ils en prennent conscience. On peut également signaler les incidents à une personne cadre ou à une personne superviseuse, ou encore demander l'aide du Bureau des droits et des obligations, de l'Unité des relations du travail ou d'une vice-doyenne ou d'un vice-doyen.
4. L'Université publie périodiquement des informations à l'intention des personnes qu'elle emploie, notamment :
 - une explication de ce qui constitue le harcèlement au travail et de la position de l'Université à cet égard;
 - un rappel des recours offerts aux personnes qui estiment être la cible de harcèlement;

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Page 5 de 8

- toute autre information jugée pertinente pour prévenir le harcèlement et promouvoir un comportement courtois et collégial.
5. L'Université fournit aux personnes cadres et aux personnes superviseuses des renseignements et une formation sur les dispositions de la [Loi sur les normes du travail, RLRQ, chapitre N-1.1](#) relatives au harcèlement, ainsi que sur celles de la présente politique.
 6. L'Université fournit également une formation supplémentaire aux membres du Bureau des droits et des obligations et de l'Unité des relations du travail ainsi qu'aux vice-doyennes et vice-doyens susceptibles de gérer une plainte ou un rapport en matière de harcèlement en vertu de la présente politique.

Plaintes pour harcèlement

7. Les plaintes doivent impérativement être signalées et faire l'objet d'une enquête afin d'aider l'Université à prendre des mesures pour remédier aux situations de harcèlement présumées et éviter qu'elles ne se reproduisent.
8. Toute personne employée qui estime avoir été victime d'un harcèlement relevant de la présente politique est vivement encouragée à consulter le Bureau des droits et des obligations, l'Unité des relations du travail ou une vice-doyenne ou un vice-doyen et à chercher une solution au moyen d'une ou de plusieurs des procédures informelles de résolution des litiges décrites dans le *Code des droits et des obligations* ([BD-3](#)).
9. En cas de préoccupation concernant le comportement d'une vice-rectrice ou d'un vice-recteur, la personne employée est vivement encouragée à consulter le recteur et, en cas de plainte contre le recteur, à consulter la présidente du conseil d'administration.
10. Toute personne employée qui souhaite déposer une plainte officielle pour harcèlement en vertu de la présente politique doit déposer une plainte écrite auprès du Bureau des droits et des obligations. La plainte officielle est formulée par écrit et comprend les éléments suivants :
 - l'identité de la partie plaignante et de la partie défenderesse ainsi que leurs coordonnées, si elles sont disponibles;

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Page 6 de 8

- les détails exacts des incidents présumés de la plainte pour harcèlement, y compris les dates, heures et lieux;
 - l'identité et les coordonnées des témoins potentiels;
 - toute information pertinente supplémentaire ou tout document à l'appui.
11. Toute personne témoin d'une situation de harcèlement à l'encontre d'une personne employée peut également signaler la situation en contactant le Bureau des droits et des obligations et en déposant une déclaration écrite contenant les informations requises à l'[article 10](#), si elles sont disponibles.
 12. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.
 13. Dès réception d'une plainte officielle pour harcèlement, le Bureau des droits et des obligations transmet la plainte ainsi que l'ensemble des informations et des documents pertinents à l'Unité des relations du travail. Celle-ci doit alors, conformément à toute convention collective ou à tout contrat de travail applicable, entamer des communications avec la partie plaignante, la partie défenderesse, leurs syndicats ou associations, leurs personnes cadres ou personnes superviseuses, ou la personne qui a fait une divulgation, en consultant le Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques ou la vice-doyenne ou le vice-doyen concerné, le cas échéant. Si la partie défenderesse n'est pas une personne employée, la procédure de plainte pour harcèlement prévue dans la présente politique est adaptée en conséquence.
 14. Si la plainte pour harcèlement est recevable en vertu de la présente politique, une enquête formelle peut être menée par l'enquêteur conformément à la convention collective ou au contrat de travail applicable, le cas échéant. Toute enquête doit être achevée dans un délai raisonnable.
 15. Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur fait parvenir un rapport écrit à la personne cadre ou à la personne superviseuse de la partie défenderesse et à l'Unité des relations du travail.
 16. Au terme de l'enquête, la personne cadre ou la personne superviseuse de la partie défenderesse peut, en consultation avec l'Unité des relations du travail, rejeter la plainte

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Page 7 de 8

pour harcèlement, imposer ou recommander une mesure disciplinaire ou prendre toute autre mesure permise en vertu de la convention collective ou le contrat d'emploi qui s'applique.

17. Le rapport de l'enquêteur ou ses conclusions sont communiqués à la partie défenderesse et au syndicat ou à l'association, conformément à la convention collective ou au contrat de travail applicable.
18. Une fois que la personne cadre ou la personne superviseure de la partie défenderesse a pris une décision au sujet de l'affaire, la partie plaignante est informée en temps opportun de la décision et des mesures qui ont été prises par suite de la plainte pour harcèlement.
19. Toute information, qu'elle soit sous forme écrite ou autre, obtenue par le Bureau des droits et des obligations, l'Unité des relations du travail, une vice-doyenne ou un vice-doyen, la personne cadre ou la personne superviseure de la partie défenderesse ou l'enquêteur dans l'exercice de leurs fonctions relativement à toute plainte ou à toute enquête en matière de harcèlement demeure strictement confidentielle, sauf dans les cas prévus par la loi ou par la convention collective ou le contrat de travail applicable. Ces dossiers doivent être conservés de manière sûre et confidentielle pendant au moins deux ans, et doivent être détruits selon un calendrier de conservation déterminé conformément à la législation provinciale. Toutefois, en déposant une plainte pour harcèlement, la partie plaignante autorise l'Université à divulguer son identité et le contenu de la plainte à la partie défenderesse ainsi qu'à toute autre personne, comme l'exige l'application de la présente politique, y compris le traitement de la plainte pour harcèlement et toute enquête. La même autorisation s'applique à une divulgation écrite.
20. Toute personne qui sollicite les services du Bureau des droits et des obligations ou de l'Unité des relations du travail, qui dépose une plainte pour harcèlement, qui signale une situation au bureau ou à l'unité, ou qui coopère de quelque manière que ce soit avec eux ou avec toute enquête menée en vertu de la présente politique, ne peut faire l'objet de représailles.
21. Dans un cas flagrant où la sécurité ou le bien-être d'une personne employée semblent menacés, l'Université peut prendre les mesures temporaires autorisées en vertu de la convention collective ou du contrat de travail, de la politique pertinente de l'Université et de la loi, selon ce qu'elle juge nécessaire.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Page 8 de 8

22. Toutes les personnes employées doivent coopérer à toute enquête relative à une plainte ou à un rapport en matière de harcèlement.
23. Si les faits contenus dans la plainte pour harcèlement ou la divulgation ont fait ou font l'objet d'une plainte, d'un grief ou d'un recours en vertu d'une convention collective ou d'un contrat de travail, d'une autre politique, procédure ou directive de l'Université, ou encore d'une loi, l'Université peut suspendre ou interrompre le traitement de la plainte pour harcèlement en vertu de la présente politique.

Responsabilité et révision de la politique

24. La responsabilité de mettre en œuvre la présente politique et de recommander des modifications incombe au vice-recteur aux services et au développement durable.