

## POLITIQUE – HARCELEMENT SEXUEL, PSYCHOLOGIQUE OU AUTRE

---

**Date d'entrée en vigueur :** 28 septembre 2011

**Origine :** Service des ressources humaines

**Remplace/amende :** version du 16 novembre 2010

**Numéro de référence :** HR-38

---

*Remarque : Le masculin est utilisé pour faciliter la lecture.*

### PRÉAMBULE

Le civisme, l'équité, le respect, la non-discrimination et l'appréciation de la diversité sont des valeurs fondamentales de l'Université Concordia. Les professeurs et les membres du personnel peuvent raisonnablement s'attendre à poursuivre leur travail ou toute autre activité reliée à la vie universitaire en toute sécurité et dans un climat de courtoisie. Toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité de la personne, et ne sera pas tolérée.

De nombreuses lois comportent des dispositions ou prescrivent des mesures correctives en matière de harcèlement, notamment la [Charte québécoise des droits et libertés de la personne](#), le [Code civil du Québec](#), la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#), la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) ainsi que la [Loi sur les normes du travail](#). De plus, certains cas de harcèlement peuvent constituer une infraction en vertu du [Code criminel](#).

Le [Bureau des droits et des obligations](#) de l'Université se tient à la disposition des membres de sa communauté pour les aider à résoudre les problèmes et les plaintes liés au harcèlement à Concordia.

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 Concordia est cosignataire.

### 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 chacun;
- contribuer à la sensibilisation, à l'éducation et à la formation de l'ensemble des professeurs et du personnel afin de prévenir le harcèlement;
- fournir, en élaborant un mécanisme de traitement des plaintes clair et rapide, le soutien et les recours nécessaires aux professeurs et aux membres du personnel qui estiment faire l'objet de harcèlement.

## POLITIQUE – HARCÈLEMENT SEXUEL, PSYCHOLOGIQUE OU AUTRE

---

Page 2 de 3

### PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel, des professeurs et de la direction de l'Université, sauf dispositions contraires contenues dans une [convention collective ou un contrat de travail](#).

### POLITIQUE

#### Éducation et prévention

1. La prévention du harcèlement suppose une plus grande connaissance des répercussions que les agissements d'une personne peuvent avoir sur les autres. 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.
2. Tandis que les cadres ont la responsabilité de décourager et de prévenir les comportements harcelants, les professeurs et les membres du personnel ont également celle de se conduire correctement et de faire en sorte d'exclure le harcèlement sur le lieu de travail :
  - en s'abstenant personnellement de se conduire d'une manière que leurs collègues pourraient interpréter ou considérer comme du harcèlement;
  - 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 un chef de service ou à un superviseur, ou demander l'aide du conseiller – Droits et obligations.
3. L'Université publie périodiquement des informations à l'intention de l'ensemble des étudiants, du personnel et des professeurs, notamment :
  - une explication de la nature du harcèlement sur le lieu de travail et une prise de position sur ce sujet;
  - les recours offerts aux personnes qui estiment être la cible de harcèlement; et

## POLITIQUE – HARCÈLEMENT SEXUEL, PSYCHOLOGIQUE OU AUTRE

---

Page 3 de 3

- toute autre information jugée pertinente pour prévenir le harcèlement et favoriser un comportement courtois et collégial.
4. L'Université fournit également aux dirigeants et au personnel d'encadrement de l'information et une formation sur les dispositions de la [Loi sur les normes du travail](#) relatives au harcèlement psychologique, ainsi que sur celles de la présente politique et de la [politique BD-3](#) – Code des droits et des obligations (le « Code »).
  5. Le Service des ressources humaines et le conseiller – Droits et obligations ont la responsabilité commune d'offrir cette formation.

### Plaintes de harcèlement

6. L'Université ne tolère aucune forme de harcèlement tel que le définit l'article 28 du [Code](#), alinéas a), b) et c).
7. Les plaintes doivent absolument être déclarées et faire l'objet d'une enquête afin d'aider l'Université à prendre des mesures pour remédier aux situations présumées de harcèlement et éviter qu'elles ne se reproduisent.
8. Un membre de la communauté universitaire (qu'il soit étudiant, membre du personnel ou professeur) préoccupé par le comportement d'un professeur ou d'un membre du personnel visé par la présente politique est fortement encouragé à consulter le conseiller – Droits et obligations et à chercher des solutions en recourant à l'une des procédures d'entente à l'amiable décrites dans le [Code](#). Si cette préoccupation concerne le comportement d'un vice-recteur, le membre est fortement encouragé à consulter le recteur et, dans le cas d'une plainte contre le recteur, à consulter le président du conseil d'administration.
9. De plus, le [Code](#) contient une procédure qui peut tenir lieu d'enquête officielle aux termes de la [convention collective ou du contrat de travail](#) de la partie défenderesse, ou des [politiques de l'Université](#). Toutefois, cette procédure ne s'applique que dans la mesure permise par la [convention collective ou le contrat de travail](#) du professeur ou de l'employé qui fait l'objet de la plainte (la « partie défenderesse ») et par les [politiques de l'Université](#) pertinentes, et avec l'accord du syndicat ou de l'association d'employés de la partie défenderesse.