

POLITIQUE
visant à prévenir
et enrayer toute forme
de harcèlement,
de discrimination et d'incivilité



Rencontre d'information

M^e Thierry Bériault, LL.L., D.PRD, Méd. A et
Sarah-Jane Turcot, méd.acc.

Trois-Rivières – 12 et 28 février 2013

Pourquoi aller à l'externe?

Mandat

- Depuis décembre 2011, mandat confié à l'externe afin de gérer et d'administrer le Bureau de prévention et de traitement des plaintes (BPTP).
- Rapport annuel au Conseil d'administration de l'UQTR.
- Pour les questions substantives liées au mandat, communique directement avec le vice-rectorat aux ressources humaines. Il en a la responsabilité administrative.

Principes fondamentaux

- Politique du Conseil d'administration de l' UQTR.
- Reconnaissance de l'importance des étudiants et des membres du personnel, de même que leur apport dans la poursuite de sa mission.
- L' UQTR veut promouvoir un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire, dans lequel les personnes sont traitées avec respect et dignité.

Principes fondamentaux (suite)

- Engagement à ne tolérer aucune forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité.
- Chaque membre de la communauté universitaire est responsable, dans ses actions et dans ses relations, du bon climat de vie universitaire.
- L'UQTR reconnaît à chaque membre de la communauté universitaire le droit d'être protégé, aidé et défendu en toute confidentialité et équité.

Obligations légales de l' UQTR et de ses représentants

- Par l' article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* :
 - « Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L' employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu' une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser ».
- Par la *Charte des droits et libertés* (art. 1, 3, 4, 5, 10, 10.1 et 46), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (art. 9) et le *Code civil du Québec* (art. 4, 46 et 2087).
- Par la *Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d' incivilité à l' UQTR*.



? Est-ce que la politique
s'applique à moi?



Champ d'application de la politique (article 4)

- **Cadre large - toute la communauté universitaire :**
 - Employés
 - Étudiants*
 - Stagiaires
 - Membres d'une association/groupe
 - Clients, visiteurs, invités, fournisseurs ou sous-traitants.
- **Portée externe** - toute activité ou situation vécue dans les autres lieux où s'accomplit la mission de l'Université et où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou leur relation avec l'Université.

Situations visées par la politique (article 5)

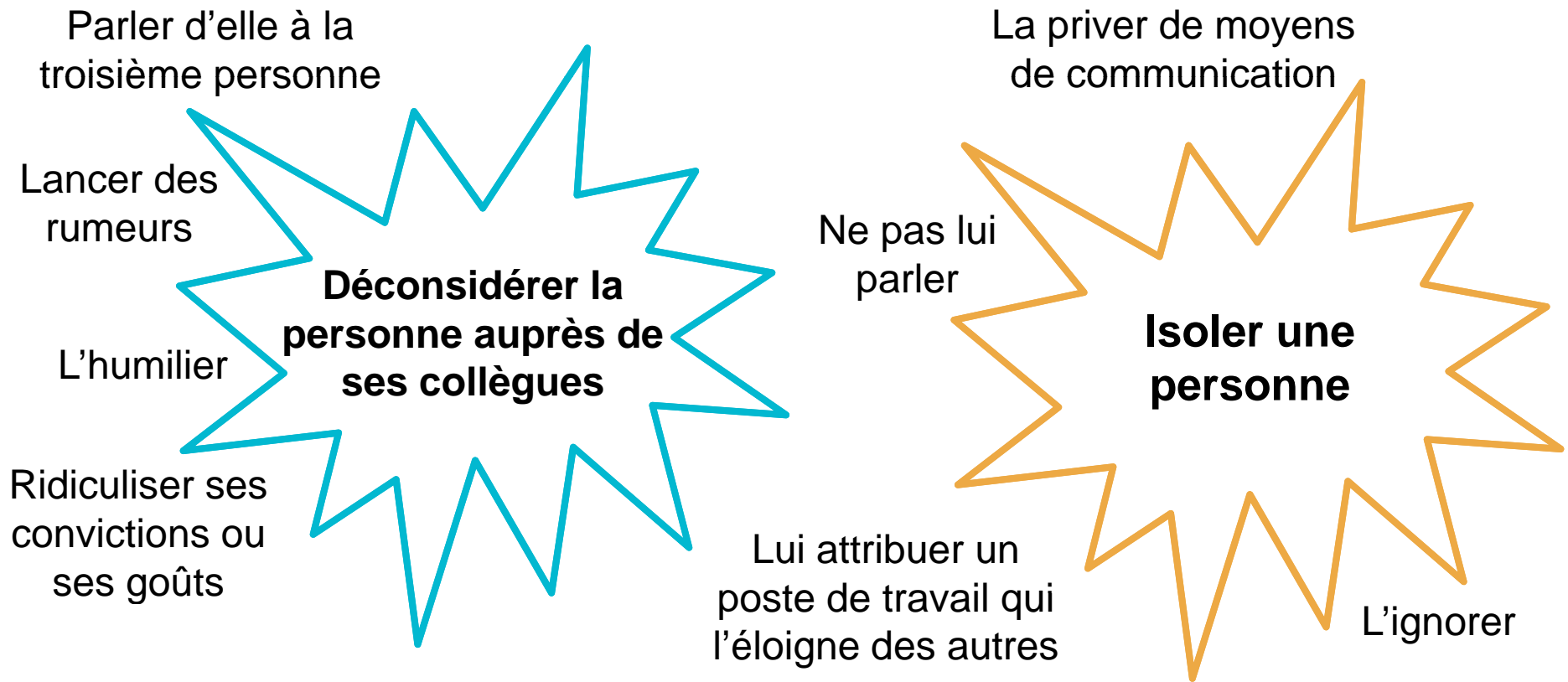
- **Harcèlement psychologique** (article 5.1.)

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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste. Une **seule conduite grave** peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

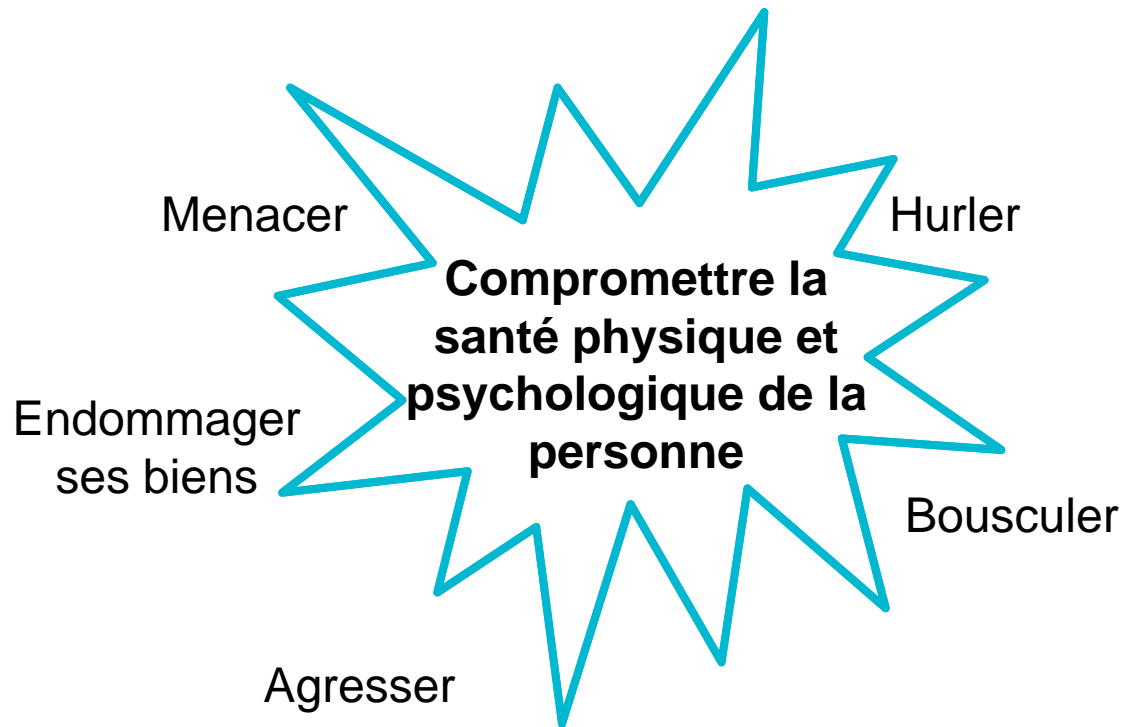
Exemples de manifestations du harcèlement psychologique



Exemples de manifestations du harcèlement psychologique (suite)



Exemples de manifestations du harcèlement psychologique (suite)

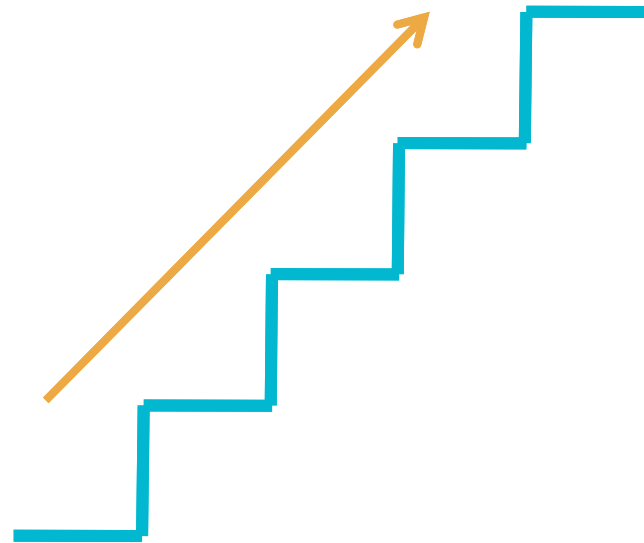


Situations visées par la politique (article 5)

- Harcèlement sexuel
- Discrimination
- **Incivilité :**
 - Un acte ou un comportement qui dénote un rejet des règles élémentaires de la vie sociale, lesquelles règles visent le bien-être d'un groupe. Parmi ces règles, mentionnons le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre.

Situations visées par la politique(article 5)

Les comportements d'incivilité, s'ils sont ignorés ou non traités à un stade inférieur peuvent **escalader** vers des situations de harcèlement psychologique.





Quoi faire lorsque je vis une
? situation d'incivilité?



La manière la plus efficace, rapide et la plus satisfaisante est souvent de dialoguer directement avec l'autre personne.

1. Je décris ce que j'observe sans juger, ni interpréter.

Qu'est-ce que je vois, qu'est-ce que j'entends qui nuit à mon bien-être?

2. Je repère les sentiments que j'éprouve et les préoccupations qui m'habitent à la suite de mes observations.

Qu'est-ce que je ressens en ce moment?

La manière la plus efficace, rapide et la plus satisfaisante est souvent de dialoguer directement avec l'autre personne (suite).

3. J'exprime le besoin que j'ai en ce moment et je fais une proposition concrète à l'autre en ce sens.

De quoi ai-je besoin dans l'avenir pour me sentir bien?

4. Je sollicite la vision de l'autre sur la situation et je manifeste mon ouverture à en discuter.

Un exemple

J'aimerais te parler d'un événement et j'aimerais avoir ton point de vue sur la situation.

- 1. Ce matin, en rencontre d'équipe, lorsque je présentais mon projet tu m'as coupé la parole.*
- 2. Je me suis senti insulté et j'ai eu l'impression que tu n'accordais pas beaucoup d'importance à mes explications.*
- 3. Pourrais-tu dans l'avenir me faire un signe de la main si tu as une question?*
- 4. Comment vois-tu cela?*

Vous pouvez solliciter le BPTP qui conseille et soutient les membres de la communauté universitaire dans leurs démarches informelles

Responsabilités de la direction (article 6)

- **Intervenir** dès que témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou d'incivilité potentielle
- **obligation de prévenir** – **être attentive et proactive** quant aux facteurs de risques
- **Soutenir** la personne qui le sollicite dans la recherche de solution et dans l'application de la politique – référence au BPTP si nécessaire
- **Collaborer** dans la recherche de solution

Responsabilités des membres de la communauté (article 6)

- **Faire savoir à la personne** (dans la mesure du possible), que son comportement est non désiré et lui demander de cesser.
- **Contribuer** à rendre les relations harmonieuses et le milieu exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité, en **signalant de telles conduites au BPTP**.
- **Collaborer** avec diligence et discrétion aux enquêtes administratives, et en respectant leur caractère confidentiel.

Responsabilités des syndicats et des associations (article 6)

- Les syndicats, les associations d'employés et les associations étudiantes collaborent à l'application de la politique, notamment en appuyant les activités de sensibilisation et en informant leurs membres de la politique et des mécanismes qui y sont prévus.

Que faire si je crois vivre une situation visée par la politique?

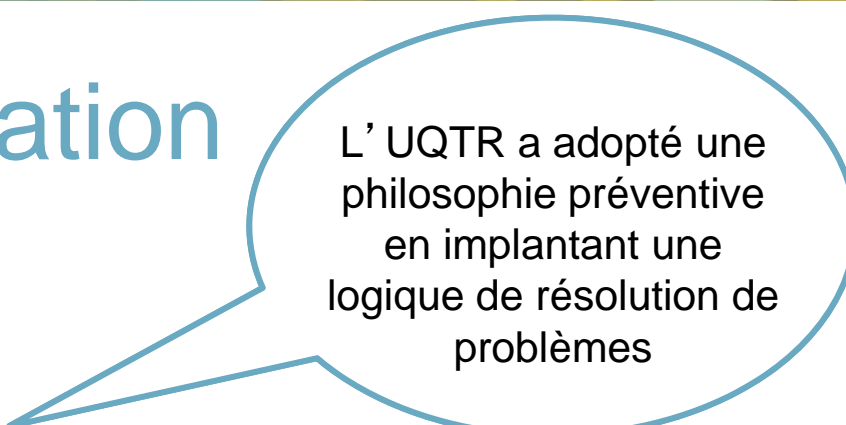
- **Étape 1:** Si je m'en sens capable, je fais savoir que le comportement de l'autre n'est pas désiré.
- **Étape 2:** Si la première étape ne fonctionne pas ou n'est pas possible, j'en discute avec mon gestionnaire ou un membre de la direction.
- **Étape 3:** Si la deuxième étape ne fonctionne pas ou n'est pas possible, je communique avec le Bureau de prévention et de traitement des plaintes de l'UQTR*.

*Note: Les étudiants doivent d'abord s'adresser au Service aux étudiants.

Rôle du BPTP

- **Aider** les personnes qui le consultent à clarifier avec elles s'il s'agit de gestes qui pourraient correspondre à du harcèlement, à de la discrimination ou à de l'incivilité.
- **Informé et sensibiliser** la communauté universitaire du contenu de la politique et des moyens pour prévenir les conduites inacceptables.
- Assurer l'**assistance** requise aux personnes qui se disent victimes de même qu'aux personnes soupçonnées d'en être les auteurs.
- **Guider** les personnes concernées vers des **solutions** acceptables.
- **Conseiller** et **soutenir** les personnes qui participent au processus (Plaignant(e), mis(e) en cause, membres de la direction, témoins d'une situation, etc.).

Structure d'application (article 8)



L'UQTR a adopté une philosophie préventive en implantant une logique de résolution de problèmes

- *Procédure informelle (8.1)*
 - démarche de premier signalement des faits et approche préventive pour identifier les risques de dérive et aider à corriger le problème à la source.
- *Procédure formelle (8.2)*
 - démarche réactive sur la base d'une plainte formelle, à la suite d'une présumée infraction.
 - La procédure informelle ne constitue pas un préalable aux procédures formelles.
- *Enquête administrative (8.2.1)*
 - démarche qui vise entre autres à recueillir des éléments de preuve et à identifier les auteurs mis en cause; des recommandations sont émises à la fin du processus.

Facilitation, conciliation, médiation

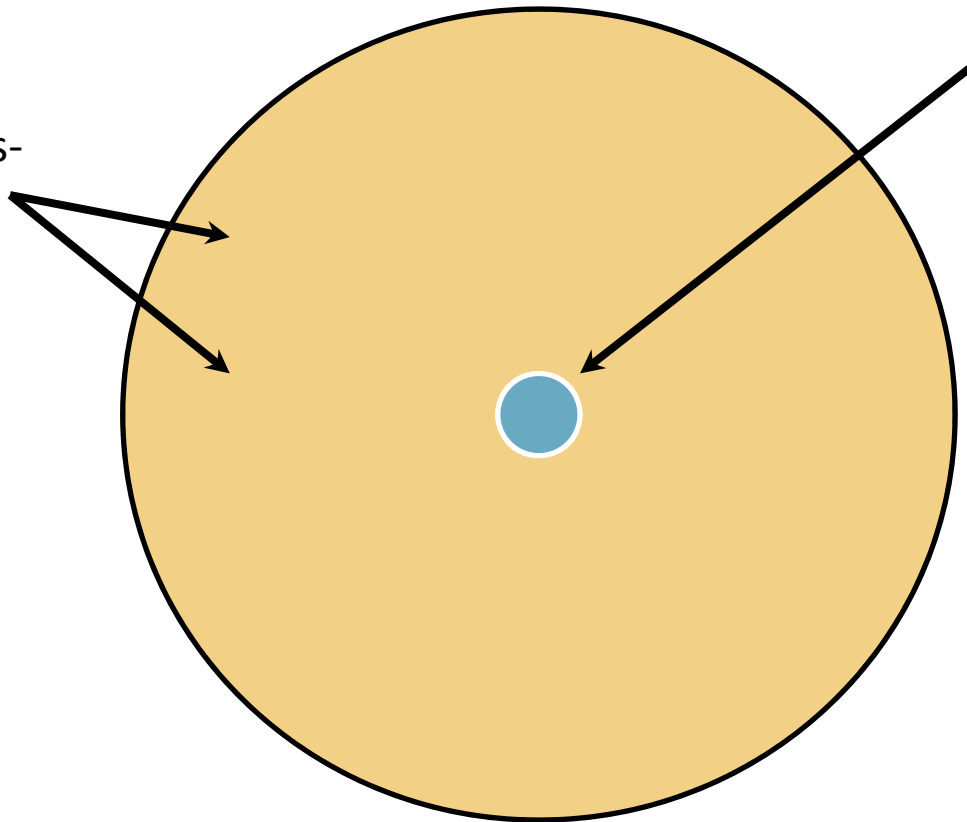
Trouver des solutions par la voie du dialogue

- Offert aux parties lorsque les circonstances sont appropriées et qu'il y a adhésion libre et volontaire
- Processus mené par un membre du BPTP, mais dont le contenu appartient aux personnes qui y participent
- Le BPTP n'y prend aucune décision et n'intervient pas dans les solutions recherchées
- Processus **CONFIDENTIELS**

Cercle du conflit

Facilitation, conciliation, médiation

- Traite les sources sous-jacentes du conflit
- Focus sur la problématique

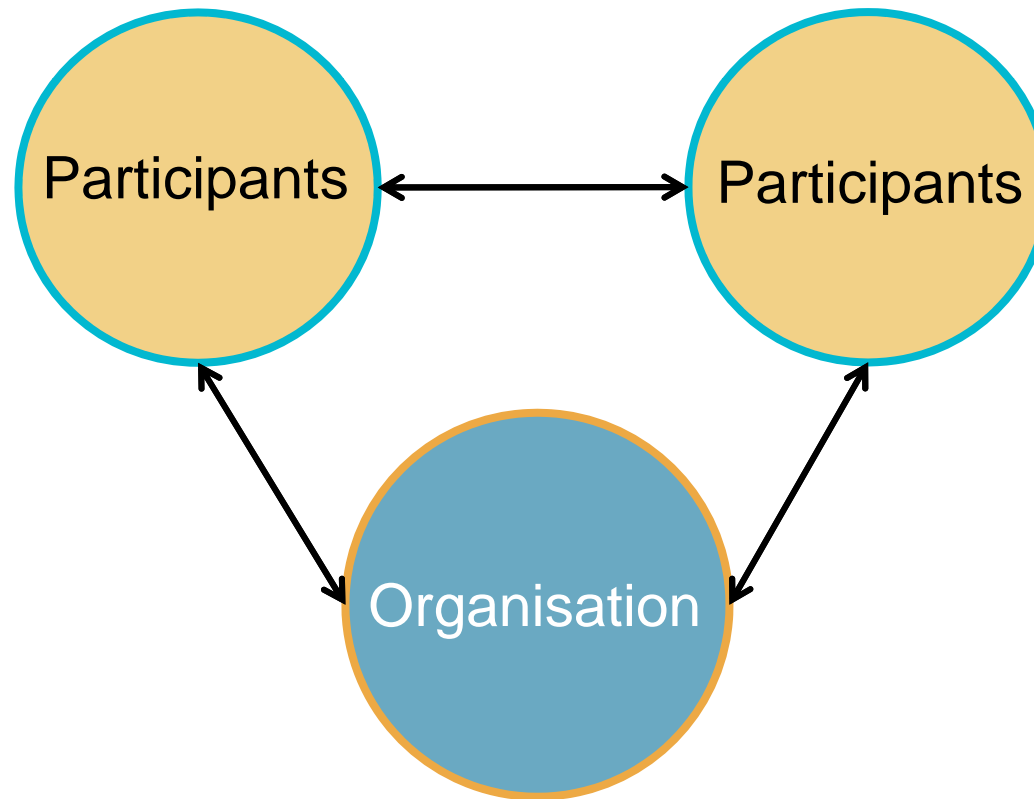


Enquête administrative

- Traite uniquement la plainte
- Focus sur les normes

Facilitation, conciliation, médiation

Les personnes impliquées dans la recherche de solutions



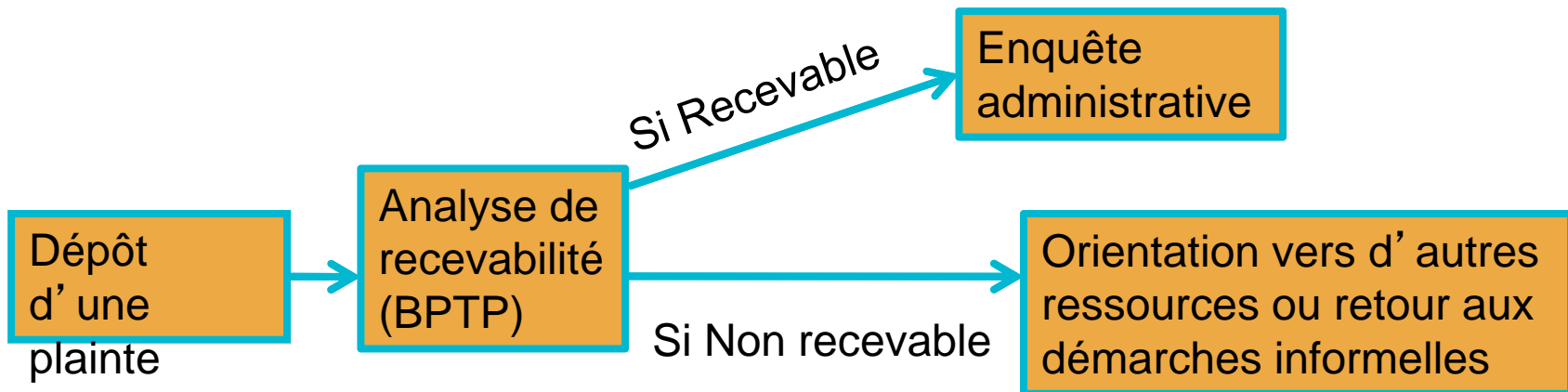
Entente

Facilitation, conciliation, médiation

- L'entente intervenue en facilitation, conciliation ou médiation est formalisée dans un écrit afin qu'elle soit viable, durable et serve de référence dans les relations entre les parties.
- L'entente n'a de limites que le pouvoir des personnes qui participent au processus, mais ne peut modifier le droit des tiers sans leur consentement, comme par exemple les conditions de travail négociées par les associations.

Procédure formelle (article 8.2)

- Si la démarche informelle n'apporte pas les résultats escomptés ou qu'elle n'a pas été utilisée, la personne qui s'estime victime de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité peut déposer une **plainte écrite** auprès du BPTP – dans les 90 jours de la dernière manifestation (article 11.1)



Enquête administrative

(articles 8.2.2. et 9)

- L'enquête est réalisée par un avocat spécialisé en la matière.
- Si la **plainte est fondée**
 - l'Université prend alors les dispositions nécessaires afin de faire cesser la conduite visée et, s'il y a lieu, fixe les mesures visant à réparer le préjudice subi par la personne plaignante et à sanctionner la conduite répréhensible.
- Si la plainte est **non fondée**
 - le BPTP fait rapport au vice-recteur aux ressources humaines (ou à l'un des doyens des études dans le cas d'un étudiant), et en informe le plaignant, la personne visée par la plainte et toute personne qu'il juge utile.

Autres dispositions pertinentes

- **Plainte de mauvaise foi – mensonge, mauvaise foi ou intention de nuire (article 10)**
- Exercice des recours – pour le personnel non syndiqué par mécontente selon les règles et délais du protocole des conditions de travail (article 11);
- Droit à l'accompagnement – nommément les représentants des salariés de l' UQTR (article 12);
- Protection contre les représailles : personne qui se croit victime, plaignant, témoin et autres personnes qui collaborent à l' application de la politique (article 12);
- Confidentialité : dossier employé, dossiers parallèles et dossier BPTP (article 12);
- Devoir d' information sur tous les recours (article 13).

Période de questions

????????????

Coordonnées

N'hésitez surtout pas à communiquer avec nous pour toute question, demande de précision ou conseils relativement aux mécanismes prévus dans la politique

M^e Thierry Bériault et Mme Sarah-Jane Turcot

Tél. 1.888.553.2535

Courriel. uqtr@beriault.qc.ca

www.uqtr.ca/rh/bureauprevention