

POLITIQUE ORGANISATIONNELLE CONCERNANT LA PRÉVENTION DE L'INTIMIDATION, DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

INSTITUT DE TECHNOLOGIE AGROALIMENTAIRE DU QUÉBEC
Campus de La Pocatière
Campus de Saint-Hyacinthe

Adoption		Révision		Adopté en vertu de
Date 20 juin 2023	Résolution CA-221206-10 ^e -9			<i>Charte des droits et libertés de la personne du Québec</i> <i>Loi sur les normes du travail</i>

ARTICLE 1 PRÉAMBULE

L'Institut de technologie agroalimentaire du Québec (ci-après l'ITAQ) choisit de se doter des moyens nécessaires pour offrir à son personnel et à sa clientèle étudiante un milieu de travail et de prestation de service sain, respectueux de la dignité, de l'égalité et de l'intégrité de chaque personne et exempt de toute forme d'intimidation, de harcèlement et de violence et s'engage à contribuer à sa réalisation.

ARTICLE 2 PRINCIPES DIRECTEURS

L'ITAQ considère que son personnel et sa clientèle étudiante ont droit d'évoluer dans un milieu où ils se sentent en sécurité et où ils peuvent exprimer leur point de vue librement, sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement;

L'ITAQ reconnaît aux personnes le droit d'être traitée avec équité, sans discrimination, et être protégées, aidées et défendues par des mécanismes et des recours appropriés;

L'ITAQ s'assure que, dans le cadre des mécanismes offerts dans la présente politique, les situations soient traitées en toute impartialité et avec équité; lors du traitement des situations portées à sa connaissance, l'ITAQ agit avec la plus grande discrétion possible et traite les renseignements personnels concernant le personnel en toute confidentialité;

La personne qui se croit victime d'intimidation, de harcèlement ou de violence peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'il ne lui soit portée préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles;

La procédure de traitement des plaintes prévue à cette politique ne prive d'aucune façon une personne de son droit de se prévaloir d'autres recours (procédure de grief, plainte à la Commission des droits de la personne ou à la Commission des normes du travail, aux autorités policières ou aux tribunaux administratifs).

ARTICLE 3 OBJECTIFS

L'ITAQ poursuit les objectifs suivants :

- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation pour prévenir tout comportement d'intimidation, de harcèlement et de violence;
- Établir des mécanismes de prévention et d'intervention afin de prévenir et, éventuellement, de faire cesser tout comportement d'intimidation, de harcèlement ou de violence;
- Inciter les personnes ayant pour perception de vivre de l'intimidation, du harcèlement ou de la violence ou toute personne témoin directe ou indirecte à déclarer tout acte qu'elles estiment répréhensible;
- Agir avec diligence et célérité de façon à mettre fin aux comportements d'intimidation, de harcèlement ou de violence, une fois qu'ils sont connus;
- Informer, conseiller, soutenir et référer aux ressources adéquates les personnes impliquées et au besoin, mettre en place des mesures intérimaires durant le traitement de la situation afin de protéger les personnes impliquées.

ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toute personne qui travaille ou étudie à l'ITAQ, sauf dans le cas d'un étudiant vis-à-vis un autre étudiant, ainsi qu'à tout incident survenu dans le cadre ou à l'occasion du travail, que ce soit dans les relations entre gestionnaires et les employés ainsi qu'entre collègues de travail ou, encore, entre membres du personnel de l'ITAQ et personnes étudiantes.

Elle s'applique aussi aux membres du personnel et aux personnes étudiantes qui seraient victimes de harcèlement exercé par des personnes de l'externe, comme des clients, des fournisseurs, des consultants, des sous-traitants, etc.

La présente politique ne s'applique pas aux situations d'intimidation, de harcèlement ou de violence entre étudiantes et étudiants, qui sont encadrées par le cadre normatif en vigueur, dont le [Règlement institutionnel relatif aux conditions de vie des étudiants de l'ITAQ](#) et par toute politique, directive ou cadre applicable aux situations visées par la présente politique.

Toutes les situations d'inconduite, d'intimidation, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel relèvent de l'application de la Politique organisationnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (VACS), et ce, pour toute la communauté de l'ITAQ (personnel, étudiants et tiers).

ARTICLE 5 CADRE LÉGAL

La présente politique s'inspire des lois québécoises visant à protéger les droits des personnes et prend assise en majeure partie sur la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et la Loi sur les normes du travail du Québec.

ARTICLE 6 DÉFINITION

Harcèlement

Le harcèlement est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité et l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Voici les grandes formes de harcèlement :

- Intimidation
- Psychologique
- Discriminatoire
- Sexuel (cette forme de harcèlement est encadrée par la Politique VACS)
- Violence

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement dans la mesure où elle portera une telle atteinte qu'elle produira un effet nocif continu sur la personne.

La supervision administrative, professionnelle ou pédagogique exercée par une personne professionnelle, une personne de soutien ou une ou un enseignant(e) auprès d'une personne employée, d'une ou d'un collègue ou d'une ou d'un étudiant(e) dans le cadre d'objectifs à rencontrer ne constitue pas du harcèlement.

- **Intimidation**

L'intimidation se manifeste par des paroles, des gestes, des images ou des comportements qui blessent, humilient, excluent socialement une personne ou qui ont pour effet de lui faire perdre son estime de soi. Elle survient généralement lorsqu'il y a un rapport de force entre un agresseur et une victime

- **Le harcèlement psychologique**

Il s'agit d'une conduite vexatoire de la part d'une personne ou d'un groupe se manifestant, entre autres, par des comportements, des paroles, des écrits (courriels, mémos, notes, minimessages « textos »), 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 et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail, de prestation de service ou d'étude néfaste.

- **Le harcèlement discriminatoire**

Le harcèlement discriminatoire se caractérise par le fait de traiter différemment, en raison de caractéristiques personnelles, une personne ou un groupe de personnes, fondé sur l'un des aspects suivants :

- La race;
- La couleur de la peau;
- Le sexe;
- L'orientation sexuelle
- L'état civil
- L'identité ou l'expression de genre
- L'âge;
- La religion;
- Les convictions politiques;
- Le dossier criminel;
- La langue;
- L'origine ethnique ou nationale;
- La situation familiale ou la source de revenus;
- Le handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier un handicap;
- Tout autre aspect interdit par la loi.

Il s'agit d'une conduite vexatoire de la part d'une personne ou d'un groupe se manifestant, entre autres, par des comportements, des paroles, des écrits (courriels, mémos, notes, minimessages « textos »), 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 néfaste.

La discrimination crée des inégalités entre les personnes et empêche la personne ou le groupe de personnes qui subit de la discrimination d'exercer pleinement ses droits et libertés consentis par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

- **Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition du harcèlement psychologique. Il peut s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui créent, pour celle-ci, un milieu de travail, de prestation de services ou d'étude néfaste.

- **La violence**

La violence se définit par des gestes, comportements ou propos agressifs, menaçants et intimidants d'un individu ou d'un groupe d'individus qui entravent, de façon intentionnelle ou non, le droit d'une personne à disposer de son corps, de déterminer librement ses mouvements et de conserver sa dignité et son intégrité, tant physique que psychologique. Elle peut se manifester de façon verbale ou écrite, elle peut être de nature psychologique, morale ou physique.

Signalement

Un signalement est une démarche écrite¹ dont le but est de demander l'aide de l'Institut, à titre préventif ou curatif, pour régler une situation pouvant relever de la présente politique. Une personne procède à un signalement lorsqu'elle informe la DRHBE d'une situation qu'elle a vécu ou dont elle est témoin, ou lorsqu'elle dépose une plainte formelle. Cette démarche est faite dans le but de prévenir et contrer toute forme d'intimidation, de harcèlement ou de violence.

Plainte

Une plainte est une démarche formelle² dont le but est de dénoncer la conduite d'une ou de plusieurs personnes qu'on considère contraire à la présente politique et de demander à l'ITAQ de prendre les moyens nécessaires pour la faire cesser.

La plainte est entamée à l'aide du signalement et officialisée lorsqu'acceptée dans le cadre de l'étude de recevabilité.

Le dépôt d'une plainte doit être fait dans les deux ans de la dernière occurrence de la conduite reprochée. Cependant, lorsque la Direction des ressources humaines et du bien-être le juge opportun ou nécessaire, une plainte peut être traitée même si elle est déposée tardivement.

Personne plaignante

La personne plaignante est la personne qui soumet une plainte formelle dans le cadre de la présente politique.

Personne mise en cause

La personne mise en cause est la personne qui est visée par une plainte formelle dans le cadre de la présente politique.

Personne témoin

La personne témoin est celle qui possède de l'information pertinente et qui peut apporter un éclairage sur la situation signalée.

¹ Se référer au formulaire à l'Annexe I de la *Procédure liée au signalement et au traitement de plainte d'une situation d'intimidation, de harcèlement et de violence.*

² Se référer au formulaire à l'Annexe I de la *Procédure liée au signalement et au traitement de plainte d'une situation d'intimidation, de harcèlement et de violence.*

ARTICLE 7 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Du conseil d'administration

- Adopter la présente politique.
- Traiter les situations au sujet desquelles la Direction générale se trouve en apparence de conflit d'intérêts.

Du comité de gouvernance, d'éthique et de ressources humaines du conseil d'administration

- S'assurer de l'élaboration de la présente politique, en recommander l'adoption ainsi que les modifications subséquentes au conseil d'administration.

De la Direction générale

- S'assurer des conditions favorables permettant le déploiement et la mise en place de la présente politique;
- Traiter les situations au sujet desquelles les personnes responsables du traitement d'un dossier en lien avec la présente politique à la Direction des ressources humaines et du bien-être se trouvent en apparence de conflit d'intérêts;
- Assurer une vigie quant à l'application de la présente politique.

De la Direction des ressources humaines et du bien-être (DRHBE)

- Procéder à l'élaboration de la présente politique et en assurer sa mise à jour;
- Veiller à la diffusion et l'application de la présente politique;
- Soutenir et guider les gestionnaires dans la gestion et la prévention de situations délicates;
- Organiser des activités et des formations de prévention pour l'ensemble du personnel;
- Soutenir la DEEM dans son offre d'outils et d'activités de prévention en matière d'intimidation, de harcèlement et de violence ;
- Rendre accessible les services de soutien psychologique aux membres du personnel impliqués dans le traitement de toute situation où de l'intimidation, de la violence ou du harcèlement offerts par le Programme d'aide aux employés;
- Effectuer l'analyse de recevabilité pour chaque signalement;
- S'assurer d'avoir les ressources humaines nécessaires pour l'analyse de recevabilité des signalements et plaintes ainsi que pour la coordination du traitement des plaintes.

De la Direction expérience étudiante et de la mobilité (DEEM)

- Informer la clientèle étudiante de la présente politique;
- Référer, au besoin, les personnes étudiantes impliquées (plaignante, mise en cause, témoin ou confidente) vers les ressources psychosociales et de santé et vers les ressources externes spécialisées appropriées.
- Effectuer l'analyse de recevabilité des signalement et plaintes déposées par les étudiants.

De l'ensemble des gestionnaires

- Jouer un rôle de première ligne de prévention à l'intimidation, au harcèlement et à la violence et intervenir en cas de conflit dans son équipe de travail;
- Donner l'exemple par l'adoption d'une conduite exemplaire;
- Informer les membres de son équipe du contenu de la présente politique et faire la promotion de l'importance d'avoir un environnement sain et exempt d'intimidation, de harcèlement et de violence;
- Adopter une philosophie de gestion axée sur l'équité dans le respect des droits de la personne et des normes qui nous gouvernent;

- Identifier la présence de facteurs de risques liés aux situations d'intimidation, de harcèlement et de violence au sein de son unité administrative;
- Faire preuve d'écoute active et s'assurer que les individus reconnaissent leurs responsabilités et leur imputabilité lors du dévoilement de situations délicates;
- En mode préventif : aider et impliquer le personnel dans la prise de bonnes décisions et à faire ce qui est juste, en discutant ensemble de toute problématique;
- Agir avec diligence et bonne foi en cas de violation réelle ou suspectée de la présente politique;
- Assurer la confidentialité dans le traitement de toutes situations conflictuelles d'intimidation, de harcèlement et de violence;
- Prendre rapidement les mesures nécessaires pour faire cesser toute situation conflictuelle d'intimidation, de harcèlement ou de violence qu'on lui signale, ou dont elle/il a connaissance;
- Informer la DRHBE qu'une situation pourrait être de l'intimidation, harcèlement ou de la violence;
- Consulter ou obtenir du soutien de la DRHBE au besoin;
- Informer les clients, fournisseurs, consultants ou les sous-traitants de la présente politique, lorsqu'applicable;
- Participer obligatoirement aux activités de formation.

Des syndicats

- Connaître les objectifs et les principes de la présente politique et informer ses membres de l'existence de la présente politique;
- Appuyer les membres à participer aux activités de sensibilisation et de prévention du harcèlement psychologique au travail;
- Encourager leurs membres à utiliser les dispositions prévues et à faire valoir leurs droits dans le cadre de la présente politique;
- Accompagner la personne plaignante, la personne mise en cause ainsi que les témoins qui en font la demande dans le cadre des différentes situations, conformément aux conventions collectives;
- S'assurer que toutes les parties concernées pourront discuter avec le syndicat de manière confidentielles, et ce, tout au long du processus.

De l'ensemble du personnel et de la clientèle étudiante

- Prendre connaissance de la présente politique et de sa mise à jour, le cas échéant;
- Respecter la présente politique;
- Signaler à son gestionnaire ou à un(e) conseiller(ère) en gestion des ressources humaines attitré(e) à la DRHBE, ou à toute autre personne en autorité dans le cas où un étudiant est la personne plaignante (ex : API, enseignant, employé de la DEEM, etc.), toute forme d'incivilité, de situation conflictuelle, d'intimidation, de harcèlement ou de violence, dont il a été témoin;
- Agir de manière respectueuse et courtoise en tout temps et s'abstenir de toute forme d'intimidation, de harcèlement ou de violence envers autrui;
- Participer obligatoirement aux activités de formation.

De l'ensemble des clients, fournisseurs, consultants et sous-traitants (tiers)

- Prendre connaissance de la présente politique et de sa mise à jour, le cas échéant;
- Respecter la présente politique;
- Agir de manière respectueuse et courtoise en tout temps et s'abstenir de toute forme d'intimidation, de harcèlement ou de violence envers autrui;

Des firmes externes spécialisées et mandatées pour le traitement de plainte

- Effectuer le traitement de la plainte suite au mandat confié par la DRHBE, la Direction générale ou à la DEEM selon la direction qui a confié le mandat;
- Évaluer le fondement de la plainte et émettre des recommandations;
- Rédiger et transmettre un rapport relatif aux conclusions de l'enquête à la DRHBE.

ARTICLE 8 SIGNALEMENT

Lorsqu'une personne membre du personnel désire procéder au signalement d'une situation ou d'une plainte, pour elle-même ou à titre de témoin, pour intimidation, harcèlement ou violence, elle doit, préalablement, le faire auprès de son supérieur immédiat ou hiérarchique et doit compléter le formulaire prévu à l'annexe I de la *Procédure liée au signalement et au traitement de plainte d'une situation d'intimidation, de harcèlement et de violence* et le transmettre à l'adresse courriel signalementHP@itaq.ca.

Lorsqu'une personne étudiante désire procéder au signalement d'une situation ou d'une plainte, pour elle-même ou à titre de témoin, pour intimidation, harcèlement ou violence, elle doit le faire en complétant le formulaire prévu à l'annexe I de la *Procédure liée au signalement et au traitement de plainte d'une situation d'intimidation, de harcèlement et de violence* et le transmettre à l'adresse courriel signalementHP@itaq.ca.

De plus, suivant l'autorisation de la personne plaignante, et en tout respect de la confidentialité de la situation et des parties s'y rattachant, un avis pourrait être envoyé au syndicat représentant la personne plaignante qu'un signalement de situation ou une plainte a été déposé par celle-ci, en simultané.

En tout temps, le traitement du signalement d'une situation ou d'une plainte sera effectué selon des délais raisonnables et de la manière la plus diligente possible.

ARTICLE 9 ANALYSE DE RECEVABILITÉ

À la suite du signalement d'une situation, un(e) conseiller(ère) en gestion des ressources humaines de la DRHBE ou de la DEEM si la personne plaignante est un(e) étudiant(e) en effectue l'analyse de recevabilité.

Si le signalement est non recevable et qu'il n'y a pas matière à enquête, la personne plaignante sera rencontrée afin d'être informée des résultats de l'analyse de recevabilité. Au besoin, elle sera dirigée vers d'autres ressources. Conséquemment, le dossier de signalement de harcèlement sera considéré fermé.

ARTICLE 10 PROCESSUS DE TRAITEMENT DE PLAINTE

Si le signalement d'une situation ou d'une plainte est recevable et qu'il y a matière à enquête, celle-ci devient alors une plainte formelle. La DRHBE ou la DEEM, dans le cas où la personne plaignante est un(e) étudiant(e), aura alors le mandat de la confier à une firme externe qui, à la suite de son analyse, déterminera si celle-ci est jugée fondée ou non.

À la fin du processus d'enquête, l'enquêteur de la firme externe rédige un rapport incluant ses recommandations. Ce dernier sera présenté à la DRHBE ou à la DEEM, dans le cas où la personne plaignante est un(e) étudiant(e), ainsi qu'à la direction concernée si applicable.

Le supérieur immédiat ou hiérarchique concerné, la direction concernée ou la DEEM, dans le cas où la personne plaignante est un(e) étudiant(e), auront la responsabilité de mettre en application les recommandations en collaboration avec la DRHBE.

ARTICLE 11 MESURES ADMINISTRATIVES, DISCIPLINAIRES ET REPRÉSAILLES

Mesures administratives et disciplinaires

Toute plainte d'intimidation, de harcèlement ou de violence jugée fondée à la suite de l'enquête peut justifier une ou des mesures administratives ou disciplinaires contre la ou les personnes mises en cause. La sévérité de ces mesures est établie en fonction de la gravité du comportement reproché et, selon le cas, des conventions collectives ou du règlement institutionnel relatif aux conditions de vie des étudiants lorsque la personne mise en cause est étudiante.

Toute plainte d'intimidation, de harcèlement ou de violence jugée non fondée, qui est frivole, injuste ou faite de mauvaise foi, dans le but de nuire ou par malveillance, expose la personne plaignante à une mesure, la sévérité de la mesure étant établie en fonction des circonstances. Les informations relatives au processus d'enquête réalisé dans le cadre de ce type de plainte sont alors consignées au dossier d'employé de la personne plaignante.

Lorsque la plainte est jugée non fondée, la DRHBE ou le DEEM, dans le cas d'une personne étudiante, en informe par écrit la personne plaignante ainsi que la ou les personnes mises en cause. La personne mise en cause conservera un dossier vierge quant à cette dernière procédure.

Représailles

Aucune forme de représailles ne doit être tolérée, ni à l'endroit d'une personne qui a porté plainte, ni à l'endroit d'une personne mise en cause, ni envers une personne qui aurait témoigné au cours d'une enquête, ni envers quiconque ayant collaboré au traitement d'une plainte.

Ce même fait s'applique aussi si le signalement ou la plainte s'avère irrecevable ou non fondé(e) après l'enquête, dans la mesure où elle a été déposée de bonne foi.

Les gestes de représailles sont considérés comme une manifestation d'intimidation, de harcèlement ou de violence et être traités comme tels.

ARTICLE 12 CONFIDENTIALITÉ

Les renseignements et les dossiers relatifs à un incident, à un signalement, à une plainte ou à une enquête relative à du harcèlement, y compris ceux qui permettent d'identifier les personnes concernées, demeureront confidentiels et ne seront pas divulgués.

La confidentialité peut toutefois être levée dans les situations suivantes :

- Avec l'autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information. (art. 53.1 Loi d'accès);
- Une loi ordonne ou autorise la diffusion de l'information par une disposition expresse, dont la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;

- La diffusion de l'information est autorisée pour prévenir un acte de violence, dont un suicide. (art. 59.1 Loi d'accès);
- Lorsqu'il y a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables (art. 59.1 Loi d'accès);
- À un organisme qui, en vertu de la loi, est chargé de prévenir, détecter ou réprimer le crime ou les infractions aux lois, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec; (art. 59.1 Loi d'accès).

ARTICLE 13 ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration.

En tout temps, le conseil d'administration peut, par voie de résolution, amender, abroger ou remplacer la présente politique.