



**POLITIQUE CONCERNANT LES MOYENS
DE CONTRER LE HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LE SEXE
OU SUR L'ORIENTATION SEXUELLE**

Adoption :	Modification :
Résolution XXIV du Conseil provisoire de la CSDM du 3 juin 1998	Résolution XVIII du conseil des commissaires du 22 décembre 1999

1. OBJECTIFS

- 1.1 Se conformer à certaines dispositions des articles 10 et 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12, ci-après « Charte ») :

« Article 10

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Article 10.1

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »

- 1.2 Assurer au personnel de la CSDM et aux élèves de la CSDM un environnement exempt de toute forme de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle.

2. DÉFINITIONS

2.1 Harcèlement fondé sur le sexe (ou harcèlement sexuel)

Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail ou d'études défavorables ou un renvoi. L'effet nocif continu d'un seul acte grave peut aussi constituer du harcèlement.

Dans ce sens, le harcèlement fondé sur le sexe constitue une forme de discrimination basée sur le sexe; c'est un acte illégal, contraire aux dispositions des articles 10 et 10.1 de la Charte.

De façon non limitative et non exhaustive, le harcèlement fondé sur le sexe peut s'exprimer des diverses façons suivantes :

- demandes de faveurs sexuelles ou de propositions non désirées ou non sollicitées;

ou

- attouchements, remarques, insultes, plaisanteries et commentaires à caractère sexuel portant atteinte à la dignité humaine ou au bien-être de l'autre personne et/ou à un environnement propice au travail ou à l'étude;

ou

- intimidation, menaces, représailles, refus de promotion, congédiement ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles non obtenues;

ou

- toute autre manifestation à caractère sexuel offensante pour une autre personne, dont la violence verbale à caractère sexuel.

Quant au mot " sexe " prévu à l'article 10 de la Charte, il inclut notamment le transsexualisme. Au sens de la présente politique, une personne transsexuelle est une personne qui a changé de sexe ou qui est engagée dans un processus de transsexualisme avec suivi thérapeutique.

2.2 Harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle

Il s'agit d'une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne en

raison de l'orientation sexuelle, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail ou d'études défavorables ou un renvoi. L'effet nocif continu d'un seul acte grave peut aussi constituer du harcèlement.

Dans ce sens, le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle constitue une forme de discrimination basée sur l'orientation sexuelle (homosexualité, bisexualité, hétérosexualité); c'est un acte illégal, contraire aux dispositions des articles 10 et 10.1 de la Charte.

De façon non limitative et non exhaustive, le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle peut s'exprimer des diverses façons suivantes :

- des paroles, des actes, des gestes ou autres comportements ayant un lien explicite ou implicite entre ces actes, paroles, etc., avec l'orientation sexuelle;
- la répétition de tels actes, paroles, gestes ou autres comportements ou l'effet nocif continu d'un seul acte grave;
- le caractère vexatoire ou méprisant de ces diverses conduites pour la présumée victime.

3. CHAMP D'APPLICATION

3.1 Cette politique s'applique au personnel de la CSDM et aux élèves de la CSDM.

3.2 Elle concerne :

- les relations entre patrons et employés, entre employés eux-mêmes, ainsi qu'entre employés et personnes de l'extérieur (fournisseur, bénévole, ...), dans le cadre du travail;
- les relations entre le personnel et les élèves, entre élèves eux-mêmes, ainsi qu'entre élèves et personnes de l'extérieur (fournisseur, bénévole, ...), à l'intérieur des établissements scolaires (écoles, centres, centres administratifs).

4. PRINCIPES

4.1 La CSDM entend protéger le droit de toute personne à un environnement exempt de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle.

- 4.2 La CSDM reconnaît que, en cas de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle, des mesures efficaces doivent être prises afin de le faire cesser.
- 4.3 La CSDM reconnaît que toute personne qui se croit victime de harcèlement, fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle, a le droit d'être protégée par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.

5. MOYENS

- 5.1 La CSDM s'engage à sensibiliser le personnel de la CSDM et les élèves de la CSDM sur la notion de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle. Elle les informera de sa position à ce sujet, en diffusant la politique et en publiant des articles dans les différentes publications internes et en prenant les moyens appropriés pour que les élèves soient informés aussi largement que le personnel.
- 5.2 La CSDM s'engage à mettre en place un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des présumées victimes de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle.

6. MÉCANISMES

- 6.1 Offrir à toute personne qui se croit victime de harcèlement, fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle, une aide auprès d'un(e) psychologue consultant(e) du programme d'aide au personnel (PAP), dans le cas d'un employé, et auprès d'un(e) psychologue affecté(e) au regroupement, dans le cas d'un élève.
- 6.2 Dans le cas de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle chez le personnel de la CSDM, offrir à la personne concernée l'opportunité de soumettre la situation problématique à son supérieur immédiat ou de porter une plainte formelle en s'adressant à la Direction du Service des ressources humaines.

Convenir que les employés syndiqués ou non syndiqués peuvent, s'il y a lieu, procéder par la voie d'un grief ou d'une plainte selon les procédures prévues dans leurs conventions collectives ou politiques de gestion locale respectives.

Pour les plaintes adressées à la Direction du Service des ressources humaines, une procédure est établie (annexe I ci-jointe).

- 6.3 Dans le cas de harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle chez les élèves de la CSDM, offrir à la personne concernée l'opportunité de soumettre la situation problématique à une personne en autorité dans son milieu d'apprentissage (enseignant, adjoint à la direction, ...) ou de porter une

plainte formelle en s'adressant à la Direction de l'école ou du centre (ou à la Direction de regroupement lorsque la personne présumée harcelante est un membre de la Direction de l'école ou du centre).

Pour les plaintes adressées à la Direction de l'école ou du centre (ou à la Direction de regroupement, le cas échéant), une procédure est établie (annexe II ci-jointe).

- 6.4 Le mécanisme interne de recours n'empêche pas une présumée victime d'utiliser la procédure de grief, de porter plainte à la Commission des droits de la personne ou de s'adresser directement aux tribunaux.

ANNEXE I

PROCÉDURE À SUIVRE CONCERNANT LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ (article 6.2)

1. La personne qui se croit victime de harcèlement peut, si elle le désire, porter plainte auprès de la Direction du Service des ressources humaines.
2. Le cas échéant, la Direction du Service des ressources humaines procède, s'il y a lieu, à une intervention rapide afin de faire cesser le harcèlement.
3. La Direction du Service des ressources humaines met en place les mécanismes nécessaires pour la tenue d'une enquête suivant les moyens jugés appropriés, conseille la présumée victime et intervient auprès de la personne présumée harcelante et le supérieur hiérarchique si nécessaire; à cet effet, elle entend les parties et émet des recommandations en concertation avec le Bureau du directeur général afin que les mesures de redressement qui s'imposent soient prises : réparation des dommages causés, mesures disciplinaires, changement de lieu de travail, autres...
4. Les parties impliquées sont informées dans les meilleurs délais du processus établi pour le traitement de la plainte déposée.
5. Les personnes impliquées (parties, témoins, ...) peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres (représentant(e) de leur syndicat ou association, parent, ami, ...).
6. La plainte est traitée dans la plus stricte confidentialité.

ANNEXE II**PROCÉDURE À SUIVRE CONCERNANT LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ
(article 6.3)**

7. L'élève qui se croit victime de harcèlement peut, si il ou elle le désire, porter plainte auprès de la Direction de l'école ou du centre*. À cette fin, l'élève peut se faire aider, si nécessaire, d'une personne en autorité dans son milieu d'apprentissage (enseignant, adjoint à la direction, ...).
8. Le cas échéant, la Direction de l'école ou du centre* procède, s'il y a lieu, à une intervention rapide afin de faire cesser le harcèlement.
9. La Direction de l'école ou du centre* met en place les mécanismes nécessaires pour la tenue d'une enquête suivant les moyens jugés appropriés, conseille la présumée victime et intervient auprès de la personne présumée harcelante et la personne en autorité dans son milieu d'apprentissage (ou le supérieur hiérarchique dans le cas d'un membre du personnel de la CSDM) si nécessaire; à cet effet, elle entend les parties et émet des recommandations en concertation avec la Direction du regroupement (et avec la Direction du Service des ressources humaines si la personne présumée harcelante est un membre du personnel de la CSDM) afin que les mesures de redressement qui s'imposent soient prises : réparation des dommages causés, mesures disciplinaires...
10. Les parties impliquées sont informées dans les meilleurs délais du processus établi pour le traitement de la plainte déposée.
11. Les personnes impliquées (parties, témoins, ...) peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres (représentant(e) de leur syndicat ou association, parent, ami, ...).
12. La plainte est traitée dans la plus stricte confidentialité. Toutefois, dans le cas des élèves de moins de 14 ans, la Direction de l'école* informe les parents de l'élève, à moins d'un avis contraire d'un professionnel associé à l'école.

* La Direction de regroupement remplace la Direction de l'école ou du centre lorsque cette dernière est impliquée dans une plainte de harcèlement. Dans ce cas, l'élève peut porter plainte auprès de la Direction de regroupement ou auprès d'un membre du personnel de l'école ou du centre qui transmet aussitôt la plainte à la Direction de regroupement pour traitement.