



Politique	Harcèlement psychologique ou sexuel et traitement des plaintes
Approuvé par	Conseil des gouverneurs
Dernière mise à jour	Février 2024
S'applique à	Étudiants, professeurs, personnel, conseil d'administration

1. Section 1 - Objectifs de la politique

1.1 Le Collège presbytérien a pour politique de ne pas tolérer le harcèlement psychologique ou sexuel de la part de toute personne associée au Collège presbytérien. Le collège presbytérien prendra des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement sexuel et psychologique et, lorsqu'il aura connaissance d'un tel comportement, pour y mettre fin.

2. Section 2 - Champ d'application de la politique

2.1. Cette politique concernant le harcèlement psychologique ou sexuel et le traitement des plaintes s'applique aux étudiants du collège, aux étudiants vivant dans les résidences du collège, au personnel, au corps enseignant, aux bénévoles et aux membres du conseil d'administration (membres de la communauté du collège presbytérien).

2.2. La politique s'applique dans tous les domaines et contextes du Collège presbytérien, y compris :

- (i) dans les locaux du collège ;
- (ii) dans le cadre d'un programme, d'un événement ou d'une activité parrainé(e) par l'établissement, que ce soit dans les locaux de l'établissement, en dehors des locaux de l'établissement ou dans un contexte en ligne ;
- (iii) les communications par quelque moyen que ce soit, technologique ou autre (par exemple, les médias sociaux, les courriels, les messages textuels, les affiches, les lettres, etc.)

3. Section 3 - Définitions

3.1. Le "conseiller" est une personne affectée à un rapporteur ou à un défendeur pour fournir des conseils relatifs aux procédures de la présente politique. Les conseillers ne sont pas rémunérés pour leurs services.

3.2. Le "consentement" est l'accord actif entre des personnes pour qu'elles se livrent ensemble à une activité sexuelle.

3.3. Les "jours" sont des jours ouvrables.



3.4. L'"assistance pastorale" est un soutien spirituel qui peut être apporté, par une personne qualifiée, à un déclarant ou à un défendeur dans le cadre des procédures liées à la présente politique.

3.5. "Le harcèlement psychologique se définit comme 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 du travailleur et se traduit par un environnement de travail, éducatif ou social néfaste. Il est entendu que le harcèlement psychologique inclut les comportements qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle. Un seul comportement grave ayant un effet nocif durable sur une personne peut également constituer un harcèlement moral. Le harcèlement discriminatoire, défini comme un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite visé à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, constitue également du harcèlement psychologique aux fins de la présente politique. Ces motifs de discrimination sont les suivants

- Course ;
- Couleur ;
- Le sexe ;
- Identité ou expression de genre ;
- Grossesse ;
- Orientation sexuelle ;
- État civil ;
- l'âge, sauf dans les cas prévus par la loi ;
- La religion ;
- Les convictions politiques ;
- Langue ;
- Origine ethnique ou nationale ;
- La condition sociale ; et,
- Handicap ou utilisation de tout moyen pour pallier un handicap

Les comportements pouvant être liés au harcèlement psychologique comprennent : l'intimidation et la cyberintimidation, les menaces et l'isolement, les remarques ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail, la violence verbale et le dénigrement.

3.6. "Rapport" : une allégation écrite de harcèlement psychologique ou sexuel déposée auprès du directeur ou d'une autre autorité compétente par un membre de la communauté du Collège presbytérien.



POLITIQUE : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET LE TRAITEMENT DES PLAINTES

- 3.7. Le "rapporteur" est un membre de la communauté du Collège presbytérien, ou une autre personne qui participe à une activité ou à un programme du Collège presbytérien, qui estime être l'objet d'un harcèlement sexuel ou psychologique tel que défini par la politique, et qui a déposé un rapport contre un membre de la communauté du Collège presbytérien conformément à la présente politique.
- 3.8. Le "défendeur" est un membre de la communauté du Collège presbytérien contre lequel un rapport a été déposé conformément à la présente politique.
- 3.9. "Le harcèlement sexuel est une communication ou une attention sexuelle non désirée qui est offensante, intimidante ou humiliante. Il peut prendre une forme verbale, écrite et/ou visuelle. Il peut inclure la violence psychologique, les abus verbaux, la manipulation et la coercition. En général, le harcèlement est un comportement répété, mais des incidents ponctuels peuvent également constituer du harcèlement.

Le harcèlement sexuel comprend les déclarations et les avances sexuelles non désirées : les blagues sexuelles ou "sales", les commentaires sur les attributs physiques et l'apparence, la propagation de rumeurs sur l'activité sexuelle, le fait de parler d'activité sexuelle devant d'autres personnes, l'affichage et/ou la distribution d'images ou de matériel sexuellement explicites. Les attouchements non sollicités de nature sexuelle et le fait de s'exposer à la vue des autres sont également considérés comme du harcèlement.

Le harcèlement sexuel comprend l'attention personnelle non désirée telle que les courriels, les appels téléphoniques, les messages textuels, les visites, les pressions pour des interactions personnelles inutiles et les pressions pour des rendez-vous où l'intention sexuelle ou romantique semble évidente mais n'est pas désirée.

4. Section 4 - Déclaration de politique générale

- 4.1. Toutes les plaintes de harcèlement psychologique ou sexuel et leur traitement seront pris au sérieux. Chaque plainte sera reçue et traitée conformément aux dispositions de la présente politique.
- 4.2. La personne mise en cause est toujours présumée innocente jusqu'à preuve du contraire.
- 4.3. La protection des enfants est une priorité. Conformément au droit civil, toute plainte concernant un abus sur un enfant doit être immédiatement signalée au Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ).
- 4.4. Un employé qui prétend avoir été victime de harcèlement psychologique ou sexuel est informé de son droit de demander l'aide de la CNESST (Commission des normes, de



l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) et de porter plainte auprès d'elle, le cas échéant.

- 4.5. Une agression physique ou sexuelle est un motif de plainte pour harcèlement. Toutefois, comme il s'agit d'un acte criminel, le rapporteur doit également être informé de son droit de signaler l'incident à la police.
- 4.6. Étant donné que la relation entre les membres du corps enseignant ou les instructeurs et les étudiants est une relation de pouvoir et de confiance inégale, le consentement à l'activité sexuelle n'existe pas dans une telle relation. Tout contact sexuel entre un membre du corps enseignant ou un instructeur et un étudiant constitue un cas d'abus ou de harcèlement sexuel.

5. Section 5 - Attentes du personnel ou des membres de la communauté du Collège presbytérien

- 5.1. Il est attendu des étudiants, du personnel, des enseignants et des bénévoles, ainsi que des membres du conseil d'administration, qu'ils contribuent au maintien d'un lieu de travail exempt de harcèlement, qu'ils respectent les personnes dans le cadre de leur travail, qu'ils participent aux mécanismes mis en place par le Collège presbytérien pour prévenir et faire cesser le harcèlement et qu'ils signalent toute situation de harcèlement dès que possible, sous la forme désignée par le Collège presbytérien.

6. Section 6 - Traitement des plaintes et des rapports

- 6.1. Si un membre du Collège presbytérien estime avoir été victime de harcèlement psychologique ou sexuel, il peut choisir d'en informer le directeur verbalement ou par écrit en vue d'une médiation. Le principal peut mettre en œuvre un processus de médiation, avec l'accord des deux parties, ou peut déterminer que la médiation n'est pas appropriée et demander un rapport écrit au membre.
- 6.2. Si un membre du Collège presbytérien estime avoir été victime de harcèlement psychologique ou sexuel et qu'il ne souhaite pas suivre une procédure de médiation, il est tenu de soumettre un rapport écrit au directeur afin que sa plainte soit traitée.
- 6.3. Le rapport doit contenir suffisamment de détails, par écrit : le(s) acte(s) ou omission(s) que le déclarant a ressenti(s) comme du harcèlement, l'identité du (des) défendeur(s), des informations sur le(s) incident(s) (par exemple, heure(s), lieu(x)), et toute autre information pertinente.
- 6.4. Dès réception d'un rapport écrit, le Proviseur en accuse réception dans les 5 jours. Le directeur d'école procède alors à un premier examen afin de déterminer si :



POLITIQUE : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET LE TRAITEMENT DES PLAINTES

- (i) Le rapport relève du champ d'application et de la compétence de la politique
- (ii) Il y a suffisamment d'informations pour mener une enquête équitable
- (iii) Des mesures immédiates, jugées appropriées par le directeur d'école, peuvent être justifiées à ce moment-là.

Le directeur de l'école informera le comité exécutif (dans le cas d'un employé) ou le comité de la faculté (dans tout autre cas) de la réception d'un rapport et de la décision d'ouvrir ou non une enquête.

- 6.5. Si le Proviser estime qu'une enquête est justifiée, il s'assure que l'auteur du signalement et le défendeur bénéficient du soutien d'un conseiller et/ou d'un service de pastorale, selon le cas.
- 6.6. Le Proviser peut estimer que des mesures immédiates doivent être mises en place pour protéger la sécurité ou le bien-être du Rapporteur et/ou le bien-être de la communauté collégiale. Ces mesures immédiates ne doivent pas être interprétées comme un constat de culpabilité ou d'innocence de la part du Répondant, et peuvent inclure, sans s'y limiter (en consultation avec les autorités compétentes, telles que la CNESST, le cas échéant) :
- (i) des mesures volontaires acceptées par le répondant ;
 - (ii) des arrangements administratifs avantageux pour toutes les parties
 - (iii) une injonction de cesser et de s'abstenir de communiquer
 - (iv) un congé
- 6.7. Dans l'éventualité d'un processus criminel (avec dépôt d'accusations et procès criminel) contre un employé ou un membre du corps professoral de la communauté du Collège presbytérien, relativement à toute question de harcèlement ou d'abus psychologique ou sexuel, l'employé ou le membre du corps professoral sera placé en congé, tel que déterminé en consultation avec les autorités appropriées (CNESST, ou la politique sur les abus sexuels et le harcèlement sexuel de l'Église presbytérienne au Canada, par exemple), pour la durée de la procédure criminelle. Dans le cas d'un congé payé, le droit à un congé payé pendant l'enquête criminelle ne s'étend pas à la période pendant laquelle le défendeur fait appel d'une condamnation criminelle.
- 6.8. Le Proviser peut enquêter de toutes les manières requises pour obtenir les informations qu'il juge nécessaires à l'établissement des conclusions de fait. Ceci peut inclure, mais n'est pas limité à, ce qui suit :
- (i) rencontrer le rapporteur et lui demander des informations ;
 - (ii) rencontrer le défendeur et lui demander des informations ;



POLITIQUE : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET LE TRAITEMENT DES PLAINTES

- (iii) rencontrer ou demander des informations à toute autre personne susceptible de détenir des informations pertinentes pour l'enquête, y compris, mais sans s'y limiter, tout témoin identifié par le déclarant ou le défendeur ;
 - (iv) obtenir tout autre élément de preuve (par exemple, des documents, des copies de correspondance, des courriels, des messages textuels, des photos/images) susceptible d'être utile à l'enquête.
- 6.9. Le principal rédige un rapport contenant les constatations des faits pertinents, une articulation des raisons qui ont conduit le principal à une conclusion et la conclusion du principal quant à savoir si les preuves sont suffisantes pour conclure, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu harcèlement psychologique ou sexuel. Le rapport peut également contenir une recommandation quant à l'opportunité de prendre des mesures disciplinaires et/ou administratives, y compris une description de l'impact du harcèlement sur l'auteur du signalement.
- 6.10. À l'issue de l'enquête, le directeur soumet le rapport susmentionné au comité exécutif (dans le cas d'un employé) ou au comité de la faculté (dans tous les autres cas) pour approbation. Le comité compétent peut demander des informations complémentaires ou des éclaircissements avant l'approbation, mais il ne doit pas réexaminer les faits de l'affaire.
- 6.11. Si le rapport du directeur, approuvé par le comité compétent, détermine que les preuves sont insuffisantes pour conclure à l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel, le comité confirme par écrit aux parties, dans les 15 jours suivant la réception du rapport d'enquête, que l'affaire est close.
- 6.12. Si le rapport du directeur détermine que les preuves sont suffisantes pour conclure, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu harcèlement moral ou sexuel, la commission compétente met en œuvre, dans les 15 jours suivant la réception du rapport du directeur, les mesures disciplinaires ou administratives appropriées. Dans les dix jours suivant la mise en œuvre des mesures disciplinaires, la commission compétente communique au rapporteur que des mesures disciplinaires ou administratives ont été prises.
- 6.13. Le rapport du directeur sera utilisé par l'autorité disciplinaire, après consultation de la CNESST le cas échéant, afin de déterminer les mesures disciplinaires et/ou administratives qui s'imposent.
- 6.14. Les mesures administratives comprennent, mais ne sont pas limitées à :
- (i) l'éducation et la formation
 - (ii) le conseil ou le mentorat



- (iii) la supervision et le contrôle dans les environnements pertinents
- (iv) des mesures structurelles telles que l'examen des politiques ou des pratiques et procédures des collèges.

6.15. Les mesures disciplinaires prises à l'encontre d'un élève sont notamment les suivantes :

- (i) un avertissement ou une réprimande
- (ii) le statut de stagiaire dans un programme académique
- (iii) la suspension d'un programme académique
- (iv) l'expulsion de la résidence étudiante (dans le cas d'un étudiant vivant en résidence)
- (v) l'exclusion d'un programme d'études

6.16. Les conséquences disciplinaires dans le cas d'un membre du corps enseignant ou du personnel comprennent, mais ne sont pas limitées à.

- (i) lettre de réprimande
- (ii) suspension sans solde
- (iii) licenciement motivé

Dans le cas de rapports qui ont été sciemment soumis sur une base erronée, le collège a le droit de prendre des mesures disciplinaires ou d'autres mesures appropriées.

6.17. Si un membre de la communauté du Collège presbytérien estime avoir été victime de harcèlement psychologique ou sexuel de la part du directeur, le rapport sera soumis au président du conseil d'administration, qui assumera la responsabilité des étapes susmentionnées en ce qui concerne le traitement des rapports et des plaintes. Le nom et les coordonnées du président du conseil d'administration sont disponibles sur le site web du Presbyterian College, www.presbyteriancollege.ca.

6.18. Si le président du Conseil supérieur estime que les preuves sont suffisantes pour conclure, selon la prépondérance des probabilités, que le principal a commis un harcèlement psychologique ou sexuel, le comité exécutif met en œuvre, dans les 15 jours suivant la réception du rapport du principal, les mesures disciplinaires ou administratives appropriées. Dans les dix jours suivant la mise en œuvre des mesures disciplinaires, le comité compétent communique au rapporteur que des mesures disciplinaires ou administratives ont été prises.

6.19. Pour tout membre du personnel ou du corps professoral du collège qui est un ministre ordonné de l'Église presbytérienne du Canada ou d'une autre confession chrétienne, le comité exécutif soumet le rapport d'enquête, ainsi qu'un rapport concernant les mesures disciplinaires mises en œuvre, à l'organe juridictionnel compétent de ce membre du personnel ou du corps professoral.



7. Section 7 - Références :

- 7.1. Politique de McGill en matière de harcèlement et de discrimination :
https://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/policy_on_harassment_and_discrimination.pdf
- 7.2. Politique de l'Église presbytérienne en matière d'abus et de harcèlement sexuels :
<https://presbyterian.ca/wp-content/uploads/SASH-Policy-2022-update.pdf>
- 7.3. CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail :
Lignes directrices pour une politique en matière de harcèlement psychologique et sexuel : <https://www.cnesst.qouv.qc.ca>