



Syndicat
de l'enseignement
de l'Estrie (CSQ)

Formation sur le harcèlement

Présentée par Amélie Gauthier,
conseillère en relations du travail

Rencontre questions-réponses
par visioconférence
Le 27 mars 2025

MAÎTRES
DE
NOTRE
PROFESSION.



- 1) Obligations légales
- 2) Définitions et exemples
- 3) Processus de plainte et signalement
- 4) Entrée en vigueur des politiques des CSS de l'Estrie

1) Obligations légales

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Entrée en vigueur d'octobre 2021 à janvier 2024

- ★ obliger l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- ★ inclure les risques psychosociaux dans le plan de prévention.

1) Obligations légales

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

Entrée en vigueur de mars 2024 à octobre 2025

- ★ Plan de prévention et de prise en charge du harcèlement dont le contenu est prescrit, notamment :
 - Volet sur les violences à caractère sexuel;
 - Plan de formation;
 - Conduite attendue;
 - Mécanismes pour les plaintes et les signalements.

1) Obligations légales

À qui s'appliquent les mesures pour contrer le harcèlement?

Toute personne qui est en contact direct ou technologique avec les personnes employées ou stagiaires dans le cadre du travail ou stage de ces dernières, peu importe le lieu.

Cela inclut les activités sociales reliées au travail.

1) Obligations légales

Santé et sécurité = responsabilité partagée

Quelles sont mes obligations au travail?

Participer à préserver la santé et la sécurité dans mon milieu.

Déclarer toute situation affectant le climat de travail.

Adopter une conduite sécuritaire.

1) Obligations légales

Santé et sécurité = responsabilité partagée

Quelles sont les obligations de mon employeur?

Prendre les moyens pour faire cesser **toute situation qu'il devrait vraisemblablement connaître.**

2) Définitions et exemples

Autant de définitions que de lois, règlements et politiques.

C'est à la lumière de la définition de l'instance à laquelle vous vous adressez que l'analyse d'un manquement est effectuée.

Le Syndicat de l'enseignement de l'Estrie soutien ses membres pour déterminer les recours pertinents.

2) Définitions et exemples

Civilité	Comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être de l'ensemble des membres d'une communauté par des conduites empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-être.
-----------------	--

CSSRS, (2024), [Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail.](#)

CSSDS, (2025), [Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence.](#)

Incivilité	Comportement déviant qui est en violation des normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail, et où l'intention de nuire n'est pas toujours présente.
-------------------	--

CSSRS, (2024), [Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail.](#)

2) Définitions et exemples

Exemples de manifestations de civilité :

- ★ Adopter un ton de communication agréable;
- ★ Faire preuve de professionnalisme, de courtoisie et de politesse;
- ★ Être ponctuel;
- ★ Assurer la confidentialité des informations sensibles. SEE, (2025), [Code de civilité du Syndicat de l'enseignement de l'Estrie.](#)

Exemples de manifestations d'incivilité :

GESTES FLAGRANTS D'INCIVILITÉ	GESTES PLUS SUBTILS D'INCIVILITÉ <i>Petits gestes qui, pris isolément, semblent anodins, mais qui à force de répétition deviennent irritants et enveniment le climat de travail</i>
Sacrer après quelqu'un, claquer la porte, se laisser emporter par la colère, faire des remarques ou des blagues discriminatoires, etc.	S'imposer dans l'environnement de l'autre, donner une rétroaction négative, porter un jugement sur l'autre en public, alimenter des rumeurs, refuser de parler à un collègue, l'ignorer ou l'isoler, retenir de l'information utile pour un collègue, ne pas offrir son aide ou refuser d'aider, etc.

2) Définitions et exemples

Discrimination

La discrimination est une distinction, exclusion ou préférence qui touche la personne d'une manière différente par rapport à d'autres personnes auxquelles elle peut s'appliquer lorsque cette distinction, exclusion ou préférence est basée sur un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit 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.

CSSDS, (2025), Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence.

2) Définitions et exemples

Discrimination (suite)

La différence de traitement doit avoir pour effet de détruire ou compromettre l'exercice ou la reconnaissance en pleine égalité d'une liberté ou d'un droit.

2) Définitions et exemples

Violence

Toute agression ou incident au cours duquel une personne est menacée, maltraitée ou victime de voies de fait ou d'abus dans une situation liée à son travail. Ceci inclut toutes les formes de harcèlement, d'intimidation, de menaces verbales ou physiques. Ces comportements peuvent provenir de collègues, de fournisseurs, de partenaires, de bénévoles ou de stagiaires.

CSSRS, (2024), [Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail](#).

ATTENTION

Les clauses d'amnistie prévues aux clauses

5-6.00 Dossier personnel

des conventions collectives locales ne s'appliquent plus lorsqu'une mesure disciplinaire est adressée en raison de violence.

2) Définitions et exemples

Violence à caractère sexuel

Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique, sont des violences à caractère sexuel.

CSSRS, (2024), [Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail.](#)

Une personne n'est pas disponible pour des avances ou invitations de nature sexuelle lorsqu'elle est au travail.

La norme en droit du travail est donc l'**absence de sollicitation.**

2) Définitions et exemples

Exemples de manifestations de violences à caractère sexuel

Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- ★ sollicitation insistante;
- ★ regards déplacés, contacts physiques;
- ★ insultes sexistes, propos grossiers;
- ★ propos, blagues ou images à connotation sexuelle transmis par tout moyen, technologique ou autre.

2) Définitions et exemples

Harcèlement	La notion de harcèlement comprend le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire.	Harcèlement discriminatoire	Conduite de harcèlement à l'égard d'une personne en raison de sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
Harcèlement psychologique	On entend par harcèlement psychologique, 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 néfaste. Il comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination. 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.	Harcèlement sexuel	Le harcèlement sexuel est un comportement sexiste ou à caractère sexuel non désiré de nature verbale, non verbale ou physique qui se manifeste de façon répétée ou lors d'un seul événement grave. Il porte atteinte aux droits fondamentaux, dont les droits à l'égalité et à la dignité humaine.

CSSRS, (2024), [Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail.](#)

CSSDS, (2025), [Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence.](#)

CSSDS, (2025), [Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence.](#)

2) Définitions et exemples

Harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire

« 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 salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

CSSRS, (2024), [Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail](#).

CSSDS, (2025), [Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence](#).

CSSDS, (2025), [Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence](#).

2) Définitions et exemples

Exemples de manifestations de harcèlement :

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation.
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail.
- Empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres.
- Isoler une personne : l'ignorer sciemment, éviter de la saluer ou détourner le regard dans un but méprisant.
- Déstabiliser une personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement.
- Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier ou l'injurier, la discréditer ou la dénigrer;
- Menacer ou agresser une personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens.

3) Processus de plainte et signalement

- ★ La plainte et le signalement ont la même portée légale;
 - ★ Le signalement/plainte peut être fait oralement ou par écrit;
 - ★ Les CSS rendent des formulaires disponibles en soutien.
-
- ★ Le retrait d'une plainte ne libère pas le CSS de ses obligations légales en tant qu'employeur :
 - Obligation de prendre les moyens pour faire cesser le harcèlement **pour toute situation qu'il devrait vraisemblablement connaître.**

3) Processus de plainte et signalement

- Les personnes qui accueillent une personne signalant une situation allant à l'encontre d'une politique de son CSS :
- ◆ Directions générales et adjointes de vos établissements;
 - ◆ Service des ressources humaines;
 - ◆ Syndicat de l'enseignement de l'Estrie.

3) Processus de plainte et signalement

- Les personnes qui accueillent une personne signalant une situation allant à l'encontre d'une politique de son CSS :
 - ◆ Dirigeront la personne vers les ressources d'aide appropriées;
 - ◆ Expliqueront les méthodes alternatives de résolution de conflits;
 - ◆ Évalueront les recours appropriés.

3) Processus de plainte et signalement

Exemples de ressources disponibles :

- ★ Programme d'aide aux employé.es 1-877-480-2240
- ★ IVAC 1-800-561-4822
- ★ CALACS 819-563-9999
- ★ Accueil psychosocial 811 option 2
- ★ Urgence 911

3) Processus de plainte et signalement

Exemples de méthodes alternatives de résolution de conflits

La facilitation est un mode de prévention des conflits. Elle fait intervenir un tiers de manière ponctuelle, pour tout sujet délicat à aborder et éviter qu'un désaccord ou un malaise ne se transforme en conflit. Le rôle du facilitateur est de désamorcer une situation potentiellement conflictuelle.

La médiation est un processus volontaire et flexible, qui se déroule dans un cadre privé et confidentiel. Le médiateur, neutre et impartial, aide les personnes à communiquer, à tenter de résoudre leurs difficultés et à trouver par elles-mêmes une issue favorable à leur mésentente.

CSSRS, (2024), [Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail.](#)

Les méthodes proposées et leur forme dépendent des ressources disponibles dans chaque CSS.

Elles sont toutefois toujours volontaires, bien que fortement suggérées.

3) Processus de plainte et signalement

Exemples de recours possibles :

- ★ Politiques de son CSS;
- ★ Politiques du SEE;
- ★ Griefs;
- ★ CNESST;
- ★ Police.

→ Les recours ne sont pas mutuellement exclusifs.

La voie choisie initialement par la victime ne l'empêche pas d'utiliser d'autres recours ou leviers.

3) Processus de plainte et signalement

Analyse de recevabilité

- Si tout ce qui est allégué était vrai, est-ce que cela répondrait aux différentes définitions de la politique de l'établissement et de la loi?
- ◆ Incivilité
 - ◆ Violence
 - ◆ Discrimination
 - ◆ Violence à caractère sexuel
 - ◆ Harcèlement

3) Processus de plainte et signalement

Analyse de recevabilité

S'il s'agit de harcèlement, la conduite alléguée doit satisfaire chacun des cinq critères :

- ★ Conduite vexatoire;
- ★ Répétition et gravité;
- ★ Comportement hostile ou non désiré;
- ★ Atteinte à la dignité ou à l'intégrité;
- ★ Milieu néfaste continu pour la victime.

3) Processus de plainte et signalement

Résultat de l'analyse de recevabilité

- La personne plaignante sera avisée du résultat de l'analyse:
- ◆ **Plainte fondée:**
 - Si les comportements sont avérés, ils peuvent constituer un manquement à l'une des définitions de la politique.

 - ◆ **Plainte non-recevable ou non-fondée:**
 - Même s'ils étaient avérés, les comportements reprochés ne répondent pas aux définitions de la politique.
 - Il peut tout de même y avoir présence de conflits, de difficultés de communication, de frontières de rôles mal définies, d'enjeu de leadership, etc.

3) Processus de plainte et signalement

Résultat de l'analyse de recevabilité

- La personne mise en cause sera avisée du résultat de l'analyse si la plainte est fondée:
 - ◆ Elle connaîtra l'identité de la personne plaignante si cela est nécessaire au traitement de la plainte (discrétion vs confidentialité);
 - ◆ Elle aura accès aux allégations qui répondent aux définitions de la politique seulement;
 - ◆ Elle aura l'occasion de donner sa version des faits.

3) Processus de plainte et signalement

Enquête

- Vérifier si les allégations sont avérées;

- Plusieurs sources d'informations peuvent être pertinentes :
 - ◆ Documentation;
 - ◆ Rencontre de témoins clés;
 - ◆ Rencontre de la personne mise en cause.

3) Processus de plainte et signalement

Enquête

- ★ La norme n'est pas la *preuve hors de tout doute raisonnable* en droit du travail;
- ★ Pour chaque allégation répondant aux définitions, une enquête permettra de vérifier la *prépondérance de preuves*.

3) Processus de plainte et signalement

Résultat de l'enquête

- ★ Seuls les gestionnaires auront accès au rapport de l'enquêteur.

- La personne plaignante et la personne mise en cause seront avisées du résultat de l'enquête :
 - ◆ Conclusions;
 - ◆ Recommandations les concernant.

3) Processus de plainte et signalement

Résultat de l'enquête

- La personne plaignante ne connaîtra pas les mesures prises à l'endroit de la personne mise en cause :
- ◆ C'est l'absence de reproduction des comportements fautifs qui démontre le succès du processus.

4) Entrée en vigueur des politiques des CSS

- ★ L'adoption des politiques est prévue d'ici la fin de l'année scolaire 2024-2025 dans les 3 CSS de l'Estrie;
- ★ La diffusion des 3 politiques débutera ce printemps 2025;
- ★ Les modifications légales en vigueur doivent s'appliquer depuis l'automne 2024 (notamment la portée du signallement).

4) Entrée en vigueur des politiques des CSS

- ★ Politique en matière de harcèlement psychologique et sexuel au travail (CSSHC).
- ★ Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail (CSSRS).
- ★ Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence (CSSDS).

Soirée questions-réponses

Le 27 mars 2025

MAÎTRES
DE
NOTRE
PROFESSION.

