



# Centre de formation des métiers de l'acier

## La santé et sécurité au Centre

Consigne SSC n°27

Milieu exempt d'harcèlements

Approuvé par le comité SS du CFMA

En date du: 11 Février 2019  
Révision: aucune

## Applicabilité

La présente consigne s'applique à toute personne présente au centre. Par contre, les membres du personnel doivent se référer à la Politique de la CSPI SRH-02.

Elle s'applique sans s'y limiter, à tous les programmes d'études, aux cours de perfectionnement, à tous les entrepreneurs qui réalisent des travaux ainsi qu'à toutes autres personnes présentes au CFMA sauf le personnel de la CSPI (se référer à la politique pour eux)

## Consigne

La présente procédure d'intervention face à une situation de harcèlement doit être mise en application dans toutes les situations présentant du harcèlement et dans celles qui pourraient mettre en péril l'intégrité et le respect des personnes.

## Définitions

**Le harcèlement psychologique** est défini comme étant 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. 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.

Le harcèlement psychologique peut se manifester de différentes façons, par exemple:

- Empêcher la personne de s'exprimer ou nuire à son travail (lui interdire de parler aux autres, saboter son travail);
- Isoler la personne (ne plus lui parler, nier sa présence, l'éloigner, la priver de moyens de communication, empêcher les autres de lui adresser la parole);
- Déconsidérer la personne (répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier);
- Déstabiliser la personne (se moquer de ses convictions, ses goûts, ses choix politiques, ses points faibles, faire des allusions désobligeantes)

**Le harcèlement sexuel** est défini comme une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes, des actes non désirés provenant d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante. Toutefois, une conduite à connotation sexuelle qui se manifeste de manière non répétitive, mais qui produirait un effet nocif continu ou qui serait accompagnée d'une menace ou d'une promesse de récompense peut constituer du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut être verbal ou non verbal. Bien que la liste qui suit soit incomplète, il peut se manifester par:

- Des remarques, des plaisanteries, des insinuations ou des commentaires suggestifs à caractère sexuel;
- Des contacts physiques inutiles;
- Des invitations compromettantes;
- Des propos dégradants à caractère sexuel employés pour décrire une personne ou un groupe;

- Des remarques humiliantes ou dégradantes concernant le sexe, l'identité ou l'expression de genre ou l'orientation sexuelle.

**Le harcèlement selon les autres motifs** est défini comme une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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 les moyens pour pallier ce handicap.

## Processus

- 1- Toute personne ayant subi une première situation avec laquelle elle est inconfortable, devrait d'abord demander au contrevenant présumé de cesser ses agissements. Elle peut en parler avec un membre du personnel pour obtenir de l'aide ou du soutien pour son intervention.
- 2- Si les actes se répètent, si la situation est grave, si la situation ne se règle pas ou si la personne ne souhaite pas adresser la situation directement avec le contrevenant, la personne plaignante s'adresse à son enseignant, TTS, CP, Psycho ou à la direction.
- 3- Dès qu'il est informé d'une telle situation alléguée de harcèlement, le membre du personnel intervient pour tenter de régler la situation par des voies rapides, directs et concrètes.
- 4- Si la recherche de solutions s'avère infructueuse, impossible ou non appropriée selon le contexte, le membre du personnel :
  - Invitera la personne plaignante à exposer par écrit les faits précis justifiant sa plainte (dates, heures, lieux des événements), les témoins le cas échéant et à préciser ses attentes par rapport à la situation;
  - Informera la personne plaignante et la personne mise en cause sur le contenu des règlements du centre, sur ses droits ainsi que les démarches à entreprendre;
  - Réfèrera la plainte à la direction du centre.
- 5- Advenant le cas où une personne de la direction du centre est mise en cause dans la plainte, la direction du réseau EDADU prend charge du dossier.

## Pour référence

Politique pour favoriser un milieu exempt de harcèlement (SRH-02) de la CSPI.

\*La confidentialité des renseignements relatifs à la plainte doit être préservée à moins que les renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite de l'enquête, à l'imposition de sanctions, au traitement administratif d'un dossier ou requis par la loi.

\*Durant le processus de traitement de la plainte, des mesures provisoires peuvent être envisagées.