

Politique visant à favoriser un environnement sain, exempt d'harcèlement, de discrimination et d'incivilité

1. Préambule

L'École du Barreau (ci-après l'« École ») s'engage à offrir aux étudiants, aux stagiaires, aux professeurs, aux professeurs-superviseurs, aux maîtres de stage et aux employés¹ un environnement sain et sécuritaire, empreint de respect et dans lequel toute personne est traitée avec dignité et équité. L'École reconnaît que toute forme de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne. L'École reconnaît également l'importance de promouvoir les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion dans la lutte pour contrer le harcèlement, la discrimination et l'incivilité.

La *Politique visant à prévenir et contrer le harcèlement, la discrimination et l'incivilité* (ci-après « Politique »), renforce les actions de l'École ayant pour objectif de soutenir et de favoriser le bien-être et la santé physique et psychologique de ses étudiants et de ses stagiaires. En ce sens, elle vise à prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité lorsqu'ils sont portés à la connaissance de l'École.

Toute situation de harcèlement se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel est traitée en vertu de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*.

Il est à noter qu'une politique distincte s'applique au personnel régulier de l'École du Barreau, qui relève du Barreau du Québec. Si un membre du personnel régulier de l'École se considère victime de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité, il doit se tourner vers la politique applicable au personnel du Barreau du Québec.

2. Champ d'application

La Politique s'applique à tous les étudiants, les stagiaires, les professeurs, les professeurs-superviseurs et à toute autre personne qui entre en relation avec l'École telle qu'un fournisseur, un partenaire ou un visiteur. Elle s'applique à toute situation de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité vécue à l'intérieur et à l'extérieur de tous lieux loués ou occupés par l'École, incluant par des moyens technologiques, tels les médias sociaux.

¹ Dans le présent document, le masculin inclut le féminin à la seule fin de ne pas alourdir la lecture.

3. Définitions

- **Communauté de l'École** : s'entend de toutes les personnes qui ont établi un lien avec l'École, notamment les employés, les étudiants, les stagiaires, les professeurs, les professeurs-superviseurs et les maîtres de stage.
- **Conciliation** : moyen informel et confidentiel où une personne neutre a pour rôle de faciliter la communication entre les parties et de soutenir chacun dans sa démarche en vue d'en arriver à une entente commune.
- **Discrimination** : conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, 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.
- **Enquête** : démarche formelle et structurée visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte.
- **Harcèlement** : 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 scolaire néfaste.
- **Incivilité** : paroles ou comportements qui, de manière répétée, va à l'encontre des règles élémentaires de vie sociale, dont le respect, la courtoisie, la collaboration, la politesse et le savoir-vivre et qui crée un inconfort nuisible à l'autre.
- **Membre du personnel de l'École** : employé permanent ou temporaire, à temps plein ou à temps partiel, de l'École du Barreau du Québec.
- **Médiation** : processus volontaire et flexible, qui se déroule dans un cadre privé et confidentiel. La médiation a pour but d'aider les personnes concernées à dialoguer, à clarifier leurs points de vue, à cerner leur différend, à identifier leurs besoins et leurs intérêts, à explorer des solutions et à parvenir, s'il y a lieu, à une entente mutuellement satisfaisante.
- **Plainte** : démarche formelle déposée en vertu de la présente Politique par une personne qui s'estime victime et consistant à dénoncer une situation de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité dans le but de la faire reconnaître et de la faire cesser.
- **Signalement** : action de porter à la connaissance de son superviseur de centre ou du responsable aux stages des faits ou une situation problématique susceptibles de constituer du harcèlement, de la discrimination ou de l'incivilité dans le but de clarifier la situation.
- **Stagiaire** : toute personne détenant le statut de stagiaire actif, tel que défini par l'École du Barreau. Aux fins de la présente Politique, est également assimilée à un stagiaire une personne qui a complété son stage ou qui a un statut de stagiaire inactif depuis moins de 120 jours.

4. Cadre juridique

Cette Politique est élaborée en tenant compte des dispositions légales encadrant les droits et obligations relatifs au harcèlement, à la discrimination et à l'incivilité, notamment la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

5. Rôles et responsabilités

- **Tous les membres de la communauté de l'École** : favorisent un environnement sain et sécuritaire, exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité.
- **Comité de la formation professionnelle** : doit s'assurer de l'application de la Politique; soutenir la direction et prendre toutes sanctions à l'égard d'un manquement à la présente Politique.
- **La direction de l'École** : doit s'assurer de l'application de la Politique; soutenir les membres du personnel chargé d'intervenir; s'assurer que les plaintes sont traitées avec diligence et dans les délais prévus et voir à l'application de toutes sanctions à l'égard d'un manquement à la présente Politique.
- **Le superviseur du centre de formation** : doit s'assurer de l'application de la Politique, recevoir les signalements et les plaintes et en informer immédiatement la direction de l'École ainsi qu'assurer le suivi des interventions auprès des étudiants.
- **Le responsable aux stages** : doit s'assurer de l'application de la Politique, recevoir les signalements et les plaintes et en informer immédiatement la direction de l'École ainsi qu'assurer le suivi des interventions auprès des stagiaires.
- **Les professeurs et les professeurs-superviseurs** : doit mentionner aux superviseurs des centres toute situation de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité dont ils sont témoin. Ils réfèrent les étudiants au superviseur de leur centre lorsqu'une situation de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité est portée à leur attention. Ils collaborent à l'application de la Politique afin de maintenir un environnement d'études sain pour les personnes touchées par la situation.
- **Les représentants des étudiants** : agissent au nom de leurs membres et voient à ce que ces derniers soient informés de leurs responsabilités au regard de la Politique. Ils collaborent à la promotion des mesures de sensibilisation et de prévention auprès de leurs membres.

6. Comité permanent sur le harcèlement, la discrimination, l'incivilité et les violences à caractère sexuel

Le comité permanent sur le harcèlement, la discrimination, l'incivilité et les violences à caractère sexuel constitué en vertu de la présente Politique et de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* a pour rôle d'élaborer et de réviser les politiques visées ainsi que d'en assurer le suivi.

Ce comité permanent est composé d'un représentant des étudiants et des stagiaires, de dirigeants, de membres du personnel de l'École et de personnes ayant un intérêt à faire partie du Comité, notamment au regard de leur profil ou de leur expertise.

7. Mesures imposées par l'École au milieu de stage

Le milieu de stage devra répondre à une question au *Formulaire d'offre de stage* permettant de vérifier que le milieu de stage a adopté une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

Le *formulaire de demande d'inscription au stage* inclura :

- Une déclaration du maître de stage à l'effet qu'il a porté à la connaissance du stagiaire sa politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes ou, à défaut de détenir une telle politique, l'informer de la protection offerte par la LNT.
- Une déclaration du stagiaire suivant laquelle il s'engage à informer l'École dans le cas où une plainte de harcèlement ou de discrimination est déposée auprès de la CNESST pendant son stage.

Les maîtres de stage devront attester de la réception et de l'acceptation de la présente Politique.

8. Mesures de prévention et de sensibilisation

La sensibilisation, la prévention et l'éducation sont au cœur de la présente Politique et de toute intervention, le cas échéant. Chaque membre de la communauté de l'École a la responsabilité de faire une différence en contribuant à un environnement exempt de harcèlement, de discrimination et d'incivilité.

Les mesures de sensibilisation et de prévention préconisées par l'École tiendront compte des enjeux entourant les notions d'équité, de diversité et d'inclusion. L'École s'engage à faire la promotion d'un environnement sain dans lequel chaque membre de la communauté de l'École doit tenir un rôle actif.

9. Modalités d'intervention

Les modalités d'intervention présentées dans le présent article sont facultatives et ne sont pas exhaustives; elles constituent les principales actions qui permettent de prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité au sein de l'École.

9.1. Démarche personnelle

De sa propre initiative, la personne qui s'estime victime ou une personne qui se considère témoin de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité signifie à l'auteur que son comportement équivaut à du harcèlement, de la discrimination ou de l'incivilité et qu'il doit immédiatement cesser. Les personnes concernées s'expliquent avec ouverture et respect afin de clarifier la situation.

9.2. Signalement à un représentant de l'École

Un signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte, mais qui vise à signaler ou à dénoncer à l'École une situation susceptible de mener à des actions de sa part.

L'une ou l'autre des parties peut communiquer avec son superviseur de centre ou le responsable aux stages afin de lui signaler la situation et qu'il entreprenne les démarches appropriées pour mettre en œuvre les dispositions de la Politique.

Le superviseur du centre de formation peut alors notamment entreprendre une démarche informelle de conciliation si le contexte s'y prête et que les parties le souhaitent.

9.3. Dépôt d'une plainte

La personne qui s'estime victime de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité peut déposer une plainte écrite auprès de son superviseur de centre ou du responsable aux stages le plus rapidement possible, mais au plus tard dans un délai de 180 jours de la dernière manifestation, en utilisant le formulaire intitulé *Formulaire de plainte – Harcèlement, discrimination et incivilité* et le transmettre à l'adresse plainte.ecole@barreau.qc.ca.

9.3.1 Analyse de la recevabilité de la plainte

La direction de l'École analyse la recevabilité de la plainte, de concert avec le Service des ressources humaines et matérielles et conformément à la *Politique contre le harcèlement en milieu de travail* du Barreau du Québec si celle-ci vise un membre du personnel de l'École. Dans l'éventualité où les allégations transmises ne constituent pas, à leur face même, du harcèlement, de la discrimination ou de l'incivilité, ou que le délai pour déposer la plainte n'est pas respecté, la direction de l'École ou toute personne mandatée par cette dernière informe la personne plaignante de l'irrecevabilité de sa plainte et la dirige, selon le cas, vers les ressources appropriées.

9.3.2. Médiation

Si la plainte est jugée recevable, la direction de l'École ou toute autre personne mandatée par cette dernière offre aux parties concernées de résoudre la situation par la voie de la médiation. Si les parties acceptent la médiation, la direction de l'École désigne une personne pour agir à titre de médiateur.

Si l'une des parties refuse la médiation, si la médiation n'a pas permis aux parties d'en arriver à une entente après un délai de trente (30) jours de la nomination du médiateur ou s'il y a non-respect de l'entente intervenue au cours de la médiation, la personne plaignante peut, si elle le juge à propos, demander la poursuite du processus formel de plainte initialement engagé.

9.3.3. Enquête

La direction de l'École enclenche la procédure d'enquête si cela est approprié et nomme une personne pour agir à titre d'enquêteur. Le rapport de l'enquêteur doit

être remis à la direction de l'École ainsi qu'à toute autre personne mandatée par cette dernière pour analyser la plainte dans un délai maximal de soixante (60) jours de la date où le dossier lui a été transmis. L'enquêteur peut, de manière exceptionnelle, demander à la direction de l'École ainsi qu'à toute autre personne mandatée par cette dernière pour analyser la plainte la prolongation de ce délai si l'ampleur de l'enquête le justifie. La décision motivée de la direction de l'École d'accorder la prolongation de délai doit être notifiée à la personne plaignante et la personne concernée par la plainte en précisant le nouveau délai accordé.

Le rapport doit indiquer si la plainte, en partie ou en entier, est fondée, non fondée, frivole, malicieuse ou déposée de mauvaise foi dans le but de nuire ou dans un esprit de vengeance, et doit appuyer ses conclusions sur les éléments constitutifs du harcèlement, de la discrimination ou de l'incivilité au sens de la Politique et de la loi, ainsi que de la preuve recueillie en cours d'enquête.

La personne plaignante et la personne concernée par la plainte sont informées des conclusions de l'enquête par la direction de l'École, mais n'obtiennent pas copie du rapport d'enquête, qui demeure confidentiel.

Dans tous les cas, le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de la direction de l'École, ou du Service des ressources humaines et matérielles s'il s'agit d'un membre du personnel de l'École, pour une durée de trois (3) ans.

9.4 Retrait de la plainte

La personne plaignante a le droit de retirer sa plainte à tout moment. Toutefois, l'École ou toute autre personne mandatée par cette dernière peut poursuivre l'examen de l'incident faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui impose la présente Politique ou la loi.

10. Mesures réparatrices, correctives et sanctions

10.1. Plainte fondée

Lorsqu'une enquête visant une personne autre qu'un membre du personnel de l'École mène à la conclusion que la plainte est fondée, la direction de l'École saisit le Comité de la formation professionnelle du dossier pour qu'il détermine les mesures réparatrices, correctives ou les sanctions appropriées.

Les mesures réparatrices et correctives peuvent consister à rencontrer séparément les parties afin de discuter des interventions possibles pouvant aider à rétablir un climat d'études sain. Elles peuvent également impliquer une intervention auprès de la personne concernée par la plainte afin de faire cesser la conduite visée par la présente Politique, à l'informer des conséquences inhérentes de ses actes et à réparer, s'il y a lieu, le préjudice subi par la personne plaignante.

Pour un étudiant, les sanctions peuvent être constituées de toute mesure jugée appropriée au regard de la situation. Toute autre personne ayant fait preuve d'un comportement répréhensible au sens de la présente Politique peut également être l'objet d'une sanction.

L'École informe le Comité d'accès à la profession du dossier d'un étudiant ou d'un stagiaire sanctionné dans le cadre de la présente Politique.

La direction de l'École informe le service des ressources humaines et matérielles du Barreau du Québec des conclusions de l'enquête visant un membre du personnel de l'École et établit, de concert avec lui et conformément à la *Politique contre le harcèlement en milieu de travail* du Barreau du Québec, les mesures correctives appropriées à adopter en l'espèce.

10.2. Plainte non fondée

Le Comité de la formation professionnelle peut prendre toute mesure corrective appropriée à l'encontre de toute personne qui porte une plainte non fondée, frivole, malicieuse ou de mauvaise foi dans le but de nuire à la personne visée ou dans un esprit de vengeance.

11. Mesures visant à assurer la confidentialité

Toutes les informations relatives à une situation de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité sont traitées en toute confidentialité et en conformité avec la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.

La confidentialité imposée par la présente Politique assure que les renseignements personnels recueillis lors du processus de signalement et/ou de plainte demeurent confidentiels.

La personne qui reçoit des renseignements en lien avec un signalement ou une plainte doit garder ceux-ci confidentiels, sauf dans les cas suivants :

- si l'auteur de la plainte ou du signalement l'autorise à les divulguer;
- si une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse;
- s'il y a lieu de prévenir un acte de violence, dont un suicide;
- lorsqu'il y a un motif de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables.

Dans tous les cas, seuls les renseignements nécessaires à une intervention sont communiqués, et ce, aux seules personnes qui ont besoin des renseignements pour effectuer la tâche ou le mandat qu'elles sont chargées d'accomplir à l'égard de la situation de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité. Les renseignements sont transmis de manière à en préserver la confidentialité. Les personnes qui reçoivent la communication d'un renseignement personnel sont elles-mêmes tenues à la confidentialité.

12. Mesures visant à protéger contre les représailles la personne qui a déposé une plainte, fait un signalement ou fourni un renseignement

L'École ne tolère aucune forme de représailles à l'endroit de quiconque souhaiterait signaler un événement lié à du harcèlement, de la discrimination ou de l'incivilité, fournir des renseignements ou déposer une plainte. L'École ainsi que toute personne mandatée par cette dernière s'engage à prendre des mesures visant à protéger contre les représailles la personne qui a déposé une plainte, fait un signalement ou fourni des renseignements.

13. Révision de la Politique

Afin de s'assurer que cette Politique demeure efficace et conforme aux meilleures pratiques en matière de prévention, d'intervention et de lutte contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité, elle fera l'objet d'une révision au moins tous les cinq (5) ans.

14. Adoption de la Politique

La présente Politique a été dûment adoptée lors de la séance du 15 juin 2023 du Comité de la formation professionnelle.