Prévention et conduite à tenir en cas de harcèlement ou de conduite discriminatoire.

1. CONDUITE GÉNÉRALE

Parce que l'Évangile est une puissance qui transforme les vies et qu'il nous rend capable d'obéir aux commandements de Dieu, la FTE attend de son personnel et de ses étudiants une conduite qui reflète dans les paroles et les actes l'amour de Dieu et l'amour du prochain, que cela soit dans les relations entre étudiants, avec le personnel de la FTE, envers le sexe opposé, mais aussi dans le respect des biens matériels et des règles séantes au bon fonctionnement des cours et de la Faculté.

L'étudiant, conformément à son admission à la FTE, s'engage à vivre selon ces critères, tant et aussi longtemps qu'il étudie à la FTE.

> « *La direction de la Faculté s'attend à ce que tout étudiant s'engage, par le fait même de s'inscrire à la Faculté, à respecter les règles et principes de notre faculté et à être loyal envers les buts visés par notre institution. » Guide des étudiants, p.29*

2. HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

a. Objectif et portée du document

Référence : www.cnesst.gouv.qc.ca

La FTE reconnaît la dignité et la valeur unique de chaque individu. Pour ces raisons, elle dénonce et s'oppose à toute forme de harcèlement, que ce soit psychologique ou sexuel. De même, elle dénonce et s'oppose à toute forme de discrimination. Elle ne saurait tolérer de tels comportements entre enseignants, employés, administrateurs, étudiants et bénévoles au sein de la Faculté.

Le présent document énonce les principes de prévention et de conduite à suivre en cas de suspicion ou de constat de harcèlement ou de discrimination.

Il s'applique à l'ensemble des personnes fréquentant la FTE, enseignants, employés, administrateurs, étudiants et bénévoles, à tous les lieux de vie inhérents au fonctionnement de la FTE et à tous les outils de communication incluant les réseaux sociaux.

b. Définition du harcèlement psychologique et sexuel

Référence : www.cnesst.gouv.qc.ca

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit.
C'est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles (agressifs, menaçants), ou non désirés
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne
- rendent le milieu de travail néfaste pour elle.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives et durables pour la personne.
Le harcèlement discriminatoire est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs suivants :

- la race, la couleur de la peau, l'origine ethnique ou nationale
- l'âge, la langue, le sexe, la grossesse, l'état civil
- l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle
- la religion, la condition sociale, les convictions politiques
- le handicap ou le moyen utilisé pour diminuer l'impact d'un handicap.

Le harcèlement psychologique ou sexuel ne peut par ailleurs trouver aucune justification dans le cadre d'une relation de subordination.

c. Distinction entre harcèlement et conflit interpersonnel

Référence : www.cnesst.gouv.qc.ca

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail ou aux études, ou des contraintes professionnelles.

Le harcèlement psychologique ne doit pas non plus être confondu avec l'exercice normal des droits de gestion de l'employeur, notamment son droit de répartition des tâches et son droit d'imposer des mesures disciplinaires.

Il en est de même pour la FTE dans la gestion des travaux et/ou examens demandés à ses étudiants. Dans la mesure où la FTE n'exerce pas une pression dont la nature relèverait du harcèlement ou de la discrimination, elle peut légitimement exiger de son personnel ou de ses étudiants la réalisation de certaines obligations.

d. Énoncé et engagements de la FTE

La FTE s'engage à :

- Prendre les moyens raisonnables pour offrir un cadre de travail et d'étude exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination.
- Prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique ou sexuel lorsqu'il est constaté.
- Mettre à la disposition de tous ses membres une procédure interne d'aide et de secours

à toute victime.

La FTE pourra congédier, suspendre, renvoyer ou saisir les autorités de justice compétentes pour toute personne dont la conduite relève du harcèlement ou de la discrimination.

e. Procédure de traitement des plaintes et signalements

Si au sein de la FTE, vous êtes victime de harcèlement ou si vous pensez l'être, voici la conduite à suivre.

1. Lorsque cela est possible et sans vous mettre en danger, dites à la personne qui vous importune que son comportement est inapproprié. Vous pouvez au besoin lui rappeler le présent document et l'engagement pris à cet effet par tous les membres de la FTE.

2. Si cette première intervention n'est pas envisageable ou si le harcèlement se poursuit, confiez-vous à une personne de confiance qui saura vous écouter pour lui faire part du comportement inapproprié dont vous êtes victime.

3. Signalez les faits aux responsables de la FTE (Doyen ou directeur), ou selon la gravité des actes aux autorités de justice compétentes (Police). Vous, un de vos proches ou un témoin peuvent initier une telle démarche.

4. Documentez autant que possible les faits, en mentionnant les dates, les lieux, les personnes présentes, les faits subits, les messages échangés, etc. Décrivez aussi les initiatives prises pour avertir la personne qui vous importune ou pour vous en protéger.

5. Lorsque le Doyen ou le Directeur sont informés d'une inconduite qui relève du harcèlement ou de la discrimination, ou si vous les en informez, ils chercheront à établir les faits afin de protéger la victime et faire cesser les agissements inappropriés de la personne. Si nécessaire, les services de justice compétents pourront être saisis. Les mesures disciplinaires associées à la position de la personne dans l'organisation de la FTE seront prises en cas de faits avérés.

   Les personnes responsables désignées par la FTE sont :

   Dominique Angers -Doyen et Eric Waechter -Directeur

   10710 Avenue Hamelin

   H2B 2G1 Montréal, QC
   Tél.: (514) 526-2003
   Courriel: dominiqueangers@fteacadia.com et directeur@fteacadia.com

f. Principes d'interventions

La FTE s'engage à:

- Prendre en charge et traiter dans les meilleurs délais la plainte ou le signalement de conduite d'harcèlement.
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a déposé la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins.
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec respect, bienveillance, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert.

- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement.
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées.

Montréal le 7/6/2023