

POLITIQUE ANTI-HARCELEMENT

1. On entend par harcèlement, une conduite :

- (i) vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite fondée ou non sur des préjugés relatifs à la race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap, et
- (ii) qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit ou qui est de nature à compromettre le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes ou à créer un climat de travail ou d'étude intimidant ou hostile.

Une seule conduite grave, y inclus la conduite assortie explicitement ou implicitement d'une promesse de récompense ou d'une menace, peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu.

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel est une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes, des actes non désirés provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante.

Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut. Sans limiter la portée générale des dispositions ci-dessus, le harcèlement peut se manifester notamment par :

- de l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;
- des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
- des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail ou d'étude, le sabotage des lieux ou instruments de travail ou d'étude;
- l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi ou les études d'une personne ou compromettre son rendement ;
- des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;

- des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif d'étude ou de travail.
2. Toute personne appartenant au personnel administratif ou enseignant de l'Institut Supérieur privé des Sciences Paramédicales Mahmoud El Materi saisie d'une situation de harcèlement doit en référer immédiatement à la direction de l'Institut Supérieur privé des Sciences Paramédicales Mahmoud El Materi (Président, directeur pédagogique ou secrétaire général).
 3. Toute personne qui croit faire l'objet de la part d'un étudiant ou d'un membre du personnel administratif ou enseignant d'une conduite de harcèlement, telle que définie ci-dessus, peut s'adresser à la direction de l'Institut Supérieur privé des Sciences Paramédicales Mahmoud El Materi (président, directeur pédagogique ou secrétaire général), dans les 6 mois de la dernière manifestation de cette conduite. Exceptionnellement, ce délai peut être prolongé par le président, pour des motifs jugés sérieux.

C'est la direction de l'Institut Supérieur privé des Sciences Paramédicales Mahmoud El Materi qui apprécie les faits et détermine s'ils relèvent de la politique anti-harcèlement. La direction de l'Institut Supérieur privé des Sciences Paramédicales Mahmoud El Materi refuse d'agir si elle estime que la démarche faite par la personne qui signale le harcèlement est frivole, abusive ou manifestement mal fondée.

Au terme d'un entretien avec la direction de l'Institut Supérieur privé des Sciences Paramédicales Mahmoud El Materi, la personne peut :

- (i) accepter que la direction de l'Institut Supérieur privé des Sciences Paramédicales Mahmoud El Materi intervienne dans le milieu des études ou de travail à travers des moyens de sensibilisation pour faire cesser le harcèlement,
- (ii) accepter que la direction de l'Institut Supérieur privé des Sciences Paramédicales Mahmoud El Materi tente de régler le problème à l'amiable. - Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, la direction de l'Institut Supérieur privé des Sciences Paramédicales Mahmoud El Materi ferme le dossier. Les termes de l'entente seront consignés dans un document versé au dossier. - Si la personne visée refuse de participer à la procédure ou en cas d'absence d'une entente entre les personnes concernées, la victime qui estime être harcelée peut déposer une plainte formelle et décider de ne pas procéder plus avant. Dans ce dernier cas, la personne responsable ferme le dossier. Le refus de participer ou l'absence d'entente est consigné par écrit au dossier,
- (iii) déposer immédiatement une plainte formelle par écrit précisant la nature des faits reprochés à la personne visée et signée par la personne qui la dépose. Le dépôt de la plainte comporte l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et l'identité du ou de la signataire à la personne visée et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte, ou
- (iv) décider de ne pas procéder plus avant. Si la personne choisit de ne pas procéder plus avant, aucun dossier n'est ouvert.

Toute personne a le droit de se prévaloir de la politique anti-harcèlement sans crainte de représailles, à moins que la démarche ne soit faite ou la plainte déposée avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration qui accuse une personne d'avoir commis le harcèlement. Toute personne peut témoigner sans crainte de représailles, à moins que son témoignage ne soit rendu avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration.

4. Sous réserve des dispositions ci-dessus, les dossiers de harcèlement sont strictement confidentiels et doivent être traités de manière à en respecter le caractère confidentiel.