

POLITIQUE N° 5

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

Modifiée le 13 juin 2017

Adoptée le 13 juin 2017

Adoptée au conseil d'administration :
7 septembre 2004 (CA-04-09-07-07)
Modifiée :
14 mars 2006 (CA-06-03-14-07)
13 juin 2017 (CA-2017-06-13-19)

© Cégep de Drummondville

960, rue Saint-Georges
Drummondville (Québec) J2C 6A2
www.cegepdrummond.ca

819.478.4671
info@cegepdrummond.ca

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
1. Politique.....	5
2. Définitions	6
2.1 Violence en milieu de travail	6
2.2 Violence physique	6
2.3 Violence et/ou harcèlement sexuel	6
2.4 «Mobbing»	7
2.5 Abus de pouvoir ou d'autorité	7
2.6 Harcèlement psychologique	7
3. Objectifs et principes poursuivis	7
4. Rôle et responsabilités des intervenants.....	9
4.1 Responsabilités de la Direction générale.....	9
4.2 Responsabilités de la Direction du service des ressources humaines	9
4.3 Responsabilités de la Direction des services administratifs :	9
4.4 Responsabilités du comité de suivi de la politique	10
4.5 Responsabilités du comité de traitement des plaintes	10
4.6 Responsabilités des cadres et hors cadres	11
4.7 Responsabilités des associations et instances syndicales.....	11
4.8 Responsabilités de toutes les catégories de personnel et des membres du conseil d'administration oeuvrant au cégep de Drummondville	11
5. Mise en oeuvre et gestion de la politique.....	11

Préambule

Le Cégep de Drummondville s'est doté d'une politique de gestion des ressources humaines en décembre 2004, laquelle comporte neuf programmes dont l'un vise le respect des droits individuels, sociaux et environnementaux.

Par ce programme, le Cégep prend position contre la discrimination sous toutes ses formes et exprime sa volonté de prévenir et de redresser des situations qui contreviennent aux droits fondamentaux des individus, notamment la violence, le harcèlement sous toutes ses formes, les conflits d'intérêts et le népotisme. Chaque individu doit pouvoir effectuer ses activités ou son travail en toute sécurité, dans le respect des droits et des libertés individuelles. L'équité, l'intégrité physique et psychologique, le bien commun, la santé et la sécurité de tous, la dignité, l'honneur et la réputation sont les principes directeurs de ce programme.

La politique en matière de harcèlement et de violence est l'une des composantes du programme sur le respect des droits individuels, sociaux et environnementaux.

1. Politique

Le Cégep de Drummondville dénonce et réprouve toutes formes de violence et de harcèlement. Il entend prendre toutes les mesures préventives nécessaires pour assurer un environnement respectueux des droits et libertés individuels et prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent. Les objectifs et principes compris dans la présente politique ainsi que dans les procédures qui en découlent, s'inscrivent dans le respect de la *Charte des droits et libertés de la personne* et des lois qui régissent les relations entre les personnes et les relations de travail, plus particulièrement les droits et les obligations des employeurs.

Parmi les conditions essentielles pour éviter et éliminer la violence et le harcèlement en milieu de travail, notons d'abord qu'il faut prendre conscience de leur existence, qu'il faut les dénoncer et prendre les actions requises pour les contrer.

Le Cégep reconnaît sa responsabilité en la matière et veut donc exprimer clairement par cette politique, sa volonté de sensibiliser davantage le milieu, de contribuer à prévenir et à redresser des situations de violence et de harcèlement de façon à ce que chacune et chacun puisse poursuivre ses activités en toute sécurité et dans le respect de ses droits fondamentaux.

La direction du Cégep et tous les intervenants aux dossiers en matière de harcèlement et de violence s'engagent à assurer et à respecter la confidentialité des informations relatives à toute plainte, enquête ou conclusion de toute situation relative à la présente politique et ce, dans le respect des droits des personnes concernées.

Champ d'application

Cette politique s'applique à toutes les catégories de personnel (syndiqués, non syndiqués, cadres ou hors cadres), et à tous les étudiants et étudiantes pour l'ensemble des activités menées dans le cadre de leurs études au Collège. Toutes les personnes qui interagissent avec les employés et les étudiants et étudiantes du Collège doivent la respecter et s'abstenir de faire preuve de harcèlement ou de violence envers eux. Cette obligation s'applique non seulement entre employés (syndiqués, non syndiqués, cadres et hors cadres), mais aussi entre étudiants et étudiantes ainsi qu'entre étudiants, étudiantes et employés.

Cette obligation s'applique aussi aux bénévoles qui agissent à la demande d'une personne en autorité au Collège, aux membres du conseil d'administration aux partenaires du Collège ainsi qu'à leurs employés et bénévoles (COOP et autres organismes), aux fournisseurs et aux sous-traitants ainsi qu'à leurs employés, aux usagers des services et aux visiteurs. Ces derniers sont liés par les mêmes obligations dans le cadre des activités qu'ils réalisent au Collège ou pour le compte du Collège, et ce, en vertu de leur appartenance à la communauté collégiale. Cependant, même s'ils sont tenus par l'obligation de ne pas faire subir de harcèlement ni de violence aux personnes fréquentant ou travaillant au Collège, ils ne peuvent se prévaloir des mécanismes de signalements et de plaintes pour harcèlement et violence.

Cette politique s'applique indépendamment du sexe ou du statut des personnes concernées.

2. Définitions

2.1 Violence

La violence consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes.

2.2 Violence physique

La violence physique réfère à l'usage de brutalité (menaces, coups ou contraintes physiques) à l'endroit d'objets ou à l'égard d'une ou de plusieurs personnes dans le but d'intimider et de contraindre.

2.3 Violences sexuelles

C'est une conduite de nature sexuelle qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle un milieu néfaste.

Une seule conduite de nature sexuelle, grave et non désirée qui produit des effets nocifs dans le temps, peut constituer de la violence sexuelle.

2.4 « Mobbing »

Il fait référence à un phénomène de groupe qui évoque l'idée d'un bouc émissaire.

Il consiste en l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne.

Les caractéristiques du « mobbing » sont les suivantes : confrontation, brimades et sévices, dédain de la personnalité et répétition fréquente des agressions sur une assez longue durée. En bref, une remarque désobligeante, faite dans un moment d'énervement ou de mauvaise humeur, n'est pas significative; si, en revanche, cette remarque est répétée jour après jour, pendant des semaines, on parle alors de « mobbing ».

2.5 Abus de pouvoir ou d'autorité

C'est tout comportement ou geste d'une personne pouvant se manifester par de l'intimidation, des menaces, du chantage, de la coercition ou une surveillance excessive et injustifiée visant à profiter indûment de son statut d'autorité ou d'une situation de pouvoir visant à humilier ou diminuer une personne ou un groupe de personnes et susceptible de compromettre l'emploi, de nuire au rendement, d'entraver ou d'influencer la carrière ou la vie de cette ou ces personnes. Toute conduite qui porte atteinte à l'intégrité et à la réputation d'une personne.

Pour les membres du personnel, l'exercice légitime ou raisonnable des droits de gérance ainsi que la gestion habituelle de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme ne constituent pas de l'abus de pouvoir ou d'autorité.

2.6 Harcèlement psychologique

Il s'agit d'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 d'une personne et qui entraîne, pour elle, un milieu néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour la personne.

3. Objectifs et principes poursuivis

- a) Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.
- b) Le Cégep de Drummondville s'engage à réprouver toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination dans son milieu, à prendre toutes les mesures préventives nécessaires, par des activités de sensibilisation, d'information et de formation, pour éviter cette violation des droits de la personne et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

- c) Le Cégep, les syndicats et les associations reconnaissent que la violence et le harcèlement sous toutes ses formes constituent des actes répréhensibles et s'efforcent d'en décourager la pratique dans le milieu.
- d) Aucune conduite violente ou harcelante n'est tolérée. Ce principe s'applique autant en regard des conduites se produisant dans le milieu de travail que celles pouvant survenir en d'autres circonstances et lieux si elles portent préjudice à une personne visée par la présente politique.
- e) Une personne présumée victime de violence ou de harcèlement peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'il ne lui soit porté préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles. Elle peut aussi à n'importe quel moment arrêter le processus interne en cours. La présente politique ne peut avoir pour effet de se substituer aux autres recours permis par la législation.
- f) Le Cégep reconnaît aux membres de la communauté collégiale le droit d'être tenu à l'abri de la violence et du harcèlement et si une telle manifestation devait se produire, de bénéficier de mesures d'assistance et de soutien et de tout recours approprié.
- g) Le Cégep s'assure que les situations de violence et de harcèlement sont traitées en toute confidentialité et dans le respect des droits des personnes concernées.
- h) La procédure interne de traitement des plaintes prévues à la présente politique ne prive, en aucune façon, une personne du droit d'utiliser la procédure de griefs, de porter une plainte auprès de la Commission des droits de la personne ou de s'adresser directement aux tribunaux.
- i) Une personne reconnue responsable d'une conduite de violence ou de harcèlement fera l'objet de mesures de redressement appropriées. Dans le cas d'un membre du personnel, elle est passible notamment de mesures disciplinaires.
- j) Aucune information n'est consignée au dossier personnel de la présumée victime de violence ou de harcèlement. Dans le cas de la personne reconnue responsable d'une conduite de violence ou de harcèlement, la mesure de redressement sera consignée à son dossier. Les dossiers dont la plainte est jugée non fondée sont détruits dès la fermeture de ceux-ci. Le présumé agresseur a droit à une défense pleine et entière. Le salarié peut recourir à la procédure de grief s'il y a lieu. Le fardeau de la preuve repose sur la plaignante ou le plaignant.
- k) Les critères d'évaluation pour définir l'importance de la mesure disciplinaire sont le lien d'autorité ou de subordination, la gravité des gestes posés, la répétition de ces mêmes gestes.
- l) Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de violence ou de harcèlement et ne pas laisser se détériorer le climat.

4. Rôle et responsabilités des intervenants

4.1 Responsabilités de la Direction générale

Le directeur général ou la directrice générale du Cégep est responsable de l'application de la présente politique et a l'autorité pour agir à titre d'agent disciplinaire s'il le juge à propos étant donné le contexte, l'urgence de la situation et sa disponibilité.

Le directeur général ou la directrice générale peut aussi confier intégralement le processus d'enquête à un cadre de la Direction des ressources humaines, au comité de traitement des plaintes ou à toute autre personne jugée impartiale dans la cause.

4.2 Responsabilités de la Direction des ressources humaines

- Coordonner les activités du comité de suivi de la politique;
- Mettre en œuvre la politique, les procédures en découlant et les modalités de fonctionnement du comité de traitement des plaintes;
- Faire connaître, expliquer et s'assurer de la diffusion de la politique;
- Assurer la gestion administrative de la politique;
- Assurer aide et soutien à toute personne qui le demande;
- Rédiger le rapport annuel à partir des dossiers traités. Ce rapport comprend la liste complète des activités effectuées relativement à cette politique, des données statistiques et toute recommandation concernant cette politique et son application.

4.3 Responsabilités de la Direction des services administratifs

- Appliquer les mesures d'urgence en cas de situation de crise ou d'événements graves;
- Établir en concertation avec les autorités policières le plan d'intervention requis pour permettre au Cégep de prendre rapidement le contrôle d'une telle situation;

(Référence : Plan de mesures d'urgence)

4.4 Responsabilités de la Direction des affaires étudiantes et des communications

- Faire connaître, expliquer et s'assurer de la diffusion de la politique, particulièrement auprès des étudiantes et des étudiants.
- Collaborer à la gestion administrative de la politique, lorsqu'une étudiante ou un étudiant est visé.
- Assurer aide et soutien à toute personne qui le demande.

4.5 Responsabilités du comité de suivi de la politique

Le comité est formé de représentants de chaque instance syndicale, de ressources externes et de la Direction des ressources humaines.

- Revoir la politique
- Mettre en œuvre la politique, les procédures en découlant et les modalités de fonctionnement du comité de traitement des plaintes.

4.6 Responsabilités du comité de traitement des plaintes

Le comité est formé d'une ressource externe dans le domaine qui agit à titre de président de ce comité.

Lorsque la plainte déposée provient d'un membre du personnel ou est dirigée vers un membre du personnel, le médiateur externe est assisté d'un représentant de la Direction des ressources humaines et d'un représentant des salariés issu d'une association syndicale ne représentant aucune des personnes visées par la plainte.

Lorsque la plainte déposée provient d'un étudiant et est dirigée vers un autre étudiant, le médiateur externe est assisté d'un représentant de la Direction des affaires étudiantes et des communications.

Lorsque la plainte déposée met en cause un étudiant et un membre du personnel ou un bénévole, un membre du conseil d'administration, un partenaire (incluant ses employés et bénévoles), un fournisseur (et ses employés), un sous-traitant (et ses employés), un usager des services du collège ou encore un visiteur, le médiateur externe est assisté d'un représentant de la Direction des ressources humaines, d'un représentant de la Direction des affaires étudiantes et des communications, d'un représentant des salariés issu d'une association syndicale ne représentant aucune des personnes visées par la plainte.

- Recevoir, analyser et traiter la plainte selon la procédure;
- Rencontrer la présumée victime;
- Transmettre les conclusions de l'enquête à la présumée victime ainsi qu'à la personne visée par la plainte et s'assurer que les personnes visées reçoivent l'aide dont elles ont besoin;
- Acheminer les conclusions et les recommandations de l'enquête à qui de droit;
- Procéder à la fermeture des dossiers de plaintes non fondées et aviser les personnes concernées.

4.7 Responsabilités des cadres et hors cadres

- Connaître et respecter les objectifs et principes de la politique;
- Transmettre à leur personnel l'information sur la politique;
- Intervenir rapidement, dans le respect de cette politique, pour mettre fin à toute forme de violence ou de harcèlement dès qu'ils sont avisés d'une telle situation.

4.8 Responsabilités des associations et instances syndicales

- Connaître et respecter les objectifs et principes de la politique;
- Informer leurs membres du contenu de cette politique;
- Appuyer, dans la mesure de leurs moyens, la réalisation d'activités de sensibilisation et de prévention;
- Inciter leurs membres à faire valoir leurs droits dans le cadre de cette politique.

4.9 Responsabilités des membres de la communauté collégiale

- Connaître et respecter les objectifs et principes de la politique;
- Apporter leurs témoignages, le cas échéant, lors d'enquêtes du comité de traitement des plaintes;
- Respecter la confidentialité en regard des situations portées à leur connaissance.

5. Mise en œuvre et gestion de la politique

Le directeur général ou la directrice générale est responsable de l'application de la présente politique.

La mise en œuvre et la gestion seront assurées par la Direction des ressources humaines.