

PROGRAMME

Nombre de pages : 7

PROGRAMME VISANT À CONTRER L'HOMOPHOBIE AU CÉGEP DE LÉVIS-LAUZON

SE CONCERTER POUR CRÉER UN MILIEU SAIN

VERSION DU 1^{er} NOVEMBRE 2012



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
1- DÉFINITIONS	3
2- PRINCIPES DIRECTEURS.....	4
3- CHAMP D'APPLICATION	5
4- OBJECTIFS GÉNÉRAUX	5
5- SANCTIONS ET AUTRES MESURES CORRECTIVES.....	6
6- RESPONSABILITÉS.....	6
7- ENTRÉE EN VIGUEUR, ÉVALUATION ET RÉVISION DU PROGRAMME.....	8

Afin d'alléger le texte, le masculin a été utilisé comme générique et ce, sans aucune intention de discrimination.

Afin d'alléger le texte, lorsque le terme « homosexualité » est utilisé, celui-ci comprend également les notions de lesbianisme, de bisexualité et de transgenre.

Préambule :

Le présent programme découle d'une résolution du Conseil d'administration du 20 mai 2008 (CA-2837) affirmant que le Cégep de Lévis-Lauzon dénonce toute forme de comportement à caractère homophobe en ses lieux, qu'il soutient les initiatives du milieu pour démystifier l'homosexualité, le lesbianisme et la bisexualité et qu'il intervient promptement auprès des personnes ayant des propos ou des comportements homophobes.

Ainsi, en plus de vouloir s'inspirer de la mission et des orientations du Cégep de Lévis-Lauzon, le présent programme témoigne des convictions profondes qui animent la communauté collégiale de vouloir se doter d'un milieu de travail et d'études exempt de toute parole ou comportement d'homophobie. Il a été élaboré par un groupe de travail composé d'employés des différentes catégories de personnel, de deux étudiants ainsi que d'un membre de la direction des affaires étudiantes et communautaires et de la direction des ressources humaines du Collège.

Déclaration contre l'homophobie :

Afin de témoigner de la volonté de l'ensemble de la communauté collégiale de maintenir au Collège un milieu de travail et d'études basé sur le respect de la personne et de son intégrité, les différents intervenants formulent la déclaration suivante :

«Le Cégep de Lévis-Lauzon, les étudiants et son personnel, représentés par l'Association des étudiantes et des étudiants, le Syndicat des professeures et des professeurs, le Syndicat du personnel de soutien, le Syndicat des professionnelles et des professionnels et l'Association locale des cadres du Cégep de Lévis-Lauzon affirment sans ambiguïté leur engagement à se doter d'un milieu de travail et d'études sain, exempt de toute parole ou comportement d'homophobie portant atteinte à la santé, à la sécurité de même qu'à l'intégrité physique et psychologique de chaque personne tout en précisant leur droit au respect, à la dignité et à l'équité, à la sauvegarde de leur honneur et de leur réputation. Par cette déclaration, l'ensemble de la communauté collégiale du Cégep de Lévis-Lauzon affirme qu'aucun comportement d'homophobie ne sera toléré et pourra faire l'objet d'une sanction».

Le présent programme, visant à contrer l'homophobie au Cégep de Lévis-Lauzon, vient donner au Collège les moyens d'ancrer cette déclaration d'engagement dans le quotidien de toutes les personnes qui y travaillent et y étudient.

1. DÉFINITIONS :

Homophobie ¹:

Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe et indirecte, envers les gais, les lesbiennes, les personnes bisexuelles, transsexuelles et transgenres, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

¹ Les définitions proviennent de : QUÉBEC, MINISTÈRE DE LA JUSTICE. Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016, Québec, Gouvernement du Québec, 2011, 32 p.

Hétérophobie :

Peur ou rejet des hétérosexuels par les homosexuels.

Hétérosexisme ¹ :

Affirmation de l'hétérosexualité comme norme sociale ou comme étant supérieure aux autres orientations sexuelles; pratiques sociales qui occultent la diversité des orientations et des identités sexuelles dans les représentations courantes, dans les relations et les institutions sociales, entre autres en tenant pour acquis que tout le monde est hétérosexuel.

Minorités sexuelles ¹:

Expression qui inclut les lesbiennes, les gais, les personnes bisexuelles, transsexuelles et transgenres.

Transgenre ² :

1) Désigne une personne qui ne correspond pas aux normes de genre associées aux canons traditionnels de la masculinité ou de la féminité par son comportement ou sa tenue vestimentaire, ou dont les choix de vie ou les intérêts personnels ne se conforment pas au modèle dominant de genre; 2) ou encore, désigne une personne qui se perçoit ou s'identifie comme étant de sexe opposé à celui assigné à la naissance et qui éprouve le besoin de vivre ainsi. La personne transgenre ne demande habituellement pas de réassignation sexuelle ou de changement de sexe.

Transphobie ¹:

Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe et indirecte envers des personnes transsexuelles, transgenres et travesties, ou à l'égard de toute personne qui transgresse le genre, le sexe ou les normes et représentations relatives au genre et au sexe.

Transsexuel ² :

Désigne une personne ayant changé de sexe ou en transition de changement de sexe, que cela soit par chirurgie ou prise d'hormones, et désirant vivre dans le sexe correspondant à cette transformation. Le changement de sexe est habituellement irréversible.

2. PRINCIPES DIRECTEURS :

Le programme visant à contrer l'homophobie en milieu de travail ou d'études repose sur les principes suivants :

Le Collège :

- 2.1 Reconnaît que toute personne a droit à l'égalité, au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique, que tous ont la responsabilité d'y contribuer et que l'homophobie en milieu de travail et d'études, qu'elle qu'en soit la forme, constitue une violation de ce droit.

¹Les définitions proviennent de : QUÉBEC, MINISTÈRE DE LA JUSTICE. Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2012, Québec, Gouvernement du Québec, 2011, 32 p.

²Rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, De l'égalité juridique à l'égalité sociale – Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, mars 2007.

- 2.2 S'engage à prendre les moyens nécessaires pour assurer un milieu de travail et d'études exempt de toute forme d'homophobie.
- 2.3 Affirme que la prévention et la dénonciation de situations homophobes au Collège est l'affaire de tous et que la responsabilité d'y mettre fin doit être partagée entre chacun puisque la tolérance tacite et la non-dénonciation contribue au maintien d'un climat malsain.
- 2.4 Désavoue toute forme d'homophobie et considère que toute manifestation de ce comportement doit être découragée et dénoncée.
- 2.5 Reconnaît que la modification des comportements homophobes exige une perspective préventive et non seulement punitive. Les moyens de prévention favorisés par le Collège sont l'éducation et la formation, ceux-ci permettant la sensibilisation et la conscientisation de la communauté collégiale.
- 2.6 Reconnaît que toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes appropriés lorsqu'elle croit être victime de comportements homophobes, et ce, en toute équité, justice et confidentialité et sans qu'il lui soit porté préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles.
- 2.7 Reconnaît que lorsque les comportements homophobes sont assimilables à des comportements de harcèlement, ceux-ci peuvent faire l'objet d'une plainte conformément à la politique visant à contrer le harcèlement et la violence.
- 2.8 Reconnaît, tant à la personne qui se dit victime d'homophobie, qu'à la personne mise en cause, le droit au respect, à la protection de sa réputation, d'être protégée, d'être accompagnée de la personne de son choix (personne-ressource, représentant syndical, représentant de son association) et d'être entendue.
- 2.9 Reconnaît que l'hétérophobie existe. Dans cette optique, le présent programme s'applique également à cette situation.
- 2.10 Recommande le recours à des mécanismes amiables de résolution de problèmes, telle la médiation interne à l'organisation ou externe lorsqu'une situation le justifie entre des individus.

3. CHAMP D'APPLICATION :

Ce programme s'applique à toute personne ou groupe de personnes qui travaille ou étudie au Cégep de Lévis-Lauzon. De ce fait, seules les situations en relation avec le travail ou les études au Collège peuvent être traitées dans le cadre de ce programme.

4. OBJECTIFS GÉNÉRAUX :

Ce programme a pour but :

- 4.1 D'assurer la protection de l'intégrité psychologique de toute personne qui travaille ou étudie au Collège et la sauvegarde de sa dignité par le maintien d'un milieu de travail et d'études sain et exempt de toute forme de comportements homophobes.

- 4.2 De faire cesser toute conduite homophobe à l'endroit du personnel et des étudiants du Collège.
- 4.3 De favoriser la participation et la responsabilisation de toutes les instances du Collège pour le maintien d'un milieu de travail et d'études sain.
- 4.4 De contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir tout comportement homophobe.
- 4.5 De fournir le soutien et l'assistance aux personnes vivant une situation d'homophobie ou se questionnant concernant l'inclusion et la diversité sexuelle.

5. SANCTIONS ET AUTRES MESURES CORRECTIVES :

Des sanctions peuvent être prises, à l'endroit des personnes ayant des comportements homophobes envers des employés ou étudiants du Collège, lorsque de tels comportements sont assimilables à des comportements de harcèlement. En pareille circonstance, les personnes responsables de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions prévues à la politique visant à contrer le harcèlement et la violence, sont habilitées à intervenir. Pour connaître les différentes sanctions et mesures correctives, vous devez vous référer à la Politique visant à contrer le harcèlement et la violence au Cégep de Lévis-Lauzon.

6. RESPONSABILITÉS :

Le respect du présent programme, sa promotion, sa diffusion et sa mise en application relèvent à la fois de la responsabilité collective et personnelle des personnes fréquentant le Collège, soit du personnel, des étudiants, des syndicats et des associations.

De manière plus spécifique les responsabilités sont partagées entre :

6.1 Le directeur général du Collège :

Celui-ci est responsable de l'application générale, de l'évaluation et de la révision du présent programme.

6.2 Le directeur des ressources humaines :

Le directeur des ressources humaines agit d'office à titre de président du Comité visant à contrer l'homophobie, il préside le Comité, prend les mesures nécessaires à son bon fonctionnement ainsi qu'aux mandats dévolus au Comité, voit à l'organisation des activités de formation destinées aux membres du Comité ainsi qu'aux personnes-ressources.

6.3 Le directeur des affaires étudiantes et communautaires :

Le directeur des affaires étudiantes et communautaires est membre du Comité visant à contrer l'homophobie et participe à la réalisation des mandats dévolus au Comité. Il exerce un rôle de sensibilisation auprès des étudiants en lien avec l'existence du présent programme.

6.4 Le personnel cadre :

Le personnel cadre du Collège sensibilise le personnel sous sa responsabilité à l'existence et à la portée du présent programme. Il contribue à prévenir l'homophobie en intervenant dès qu'il en est saisi, relativement à toute situation ou comportement susceptibles de mener à des situations problématiques.

6.5 Les syndicats et les associations :

Les syndicats et les associations du Collège ont la responsabilité de collaborer à la mise en œuvre et à l'application du présent programme notamment en s'associant au Collège pour sensibiliser et informer leurs membres concernant le programme et en nommant une personne pour siéger au Comité visant à contrer l'homophobie.

6.6 Le Comité visant à contrer l'homophobie :

Le Comité est composé d'une personne représentant la direction des ressources humaines, la direction des affaires étudiantes et communautaires, de deux professeurs, de deux étudiants délégués par le groupe Bigale, d'un membre du personnel professionnel et d'un membre du personnel de soutien. Les personnes ainsi nommées ont un mandat d'une durée d'un an pouvant être renouvelable.

Le Comité est présidé par le directeur des ressources humaines.

Dans l'exercice de leur mandat, les membres du Comité sont tenus au respect, à l'équité, à l'impartialité et à la plus stricte confidentialité. Le nom des plaignants et des mis en cause ne leur sont pas communiqués.

Le mandat du Comité est de :

- Proposer au Collège les moyens nécessaires à une application pleine et entière du présent programme et, au besoin, toute modification et amendement à celui-ci.
- Nommer les personnes-ressources et s'assurer qu'elles aient la formation requise.
- Réaliser des activités d'information, de sensibilisation et de formation pour le milieu afin de favoriser et d'assurer un milieu de travail et d'études sain et paisible.
- Faire annuellement un bilan des activités réalisées.

6.7 Les personnes-ressources :

Les personnes-ressources sont nommées par le Comité visant à contrer l'homophobie. Elles sont au minimum trois (3) personnes, dont au moins l'une d'entre elles provient de Bigale. Les membres du Comité peuvent également agir en tant que personnes-ressources si elles en reçoivent l'autorisation du Comité.

Les personnes-ressources sont reconnues dans leur milieu pour leur intégrité, leur ouverture à la diversité, leur jugement, leur discrétion, leur capacité d'écoute et de communication et leur accessibilité.

Leur mandat est d'accueillir les personnes, de les écouter et d'échanger avec elles sur les meilleures façons d'être inclusives et de susciter cette inclusivité dans leur entourage. Si les personnes pensent qu'elles ont été victimes d'homophobie dirigée à leur endroit, les personnes-ressources les informent des divers recours possibles et les soutiennent dans cette situation. Pour mener à bien leurs responsabilités, les personnes-ressources doivent suivre préalablement un programme de formation en la matière.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR, ÉVALUATION ET RÉVISION DU PROGRAMME:

Le présent programme entre en vigueur le jour de son approbation par le Comité de direction du Collège le _____ 2012. La direction des ressources humaines, en collaboration avec les membres du Comité visant à contrer l'homophobie, les syndicats, l'association des cadres et celle des étudiants, procèdera à sa révision à chaque période de cinq ans ou au besoin.