



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
PRINCIPES ET VALEURS.....	4
OBJECTIFS	4
CHAMP D'APPLICATION.....	5
DÉFINITIONS	5
MÉCANISMES D'APPLICATION	7
Personnes ressources.....	7
Comité visant à contrer toute forme de violence ou de harcèlement.....	7
Membres du comité.....	8
Coordonnatrice ou coordonnateur du comité.....	8
PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES.....	9
La conciliation.....	9
Le recours administratif	10
ENCADREMENT LÉGAL ET CONTRACTUEL.....	11
SCHÉMA - ACHEMINEMENT D'UNE PLAINTE.....	13

PRÉAMBULE

Depuis juin 2004, de nouvelles dispositions en matière de harcèlement font partie de la Loi sur les normes du travail. On y mentionne, entre autres, que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Il est clairement établi que la responsabilité d'assurer un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de violence revient d'abord à la Direction de l'établissement. À cette fin, l'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour préserver ce droit et intervenir efficacement lorsque survient toute conduite constituant du harcèlement ou de la violence.

Au regard de cette responsabilité, le plan stratégique 2013-2018 du Cégep traduit la volonté de la direction en précisant dans ses principes et valeurs qu'elle s'engage à maintenir un climat de travail et d'apprentissage de qualité.

Par ailleurs, conscients que la violence et le harcèlement peuvent exister dans leur milieu de travail ou d'études, la direction, les syndicats, les associations, le personnel et les élèves du Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu s'engagent à ne tolérer aucune forme de violence et de harcèlement portant atteinte de manière intentionnelle ou non à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique de chaque personne.

En conséquence, la présente politique constitue un moyen concret d'intégrer cette déclaration dans le quotidien de toutes les personnes qui travaillent ou étudient au Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu.

PRINCIPES ET VALEURS

Le Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu :

- Reconnaît que la violence et le harcèlement en milieu de travail et d'études sont répréhensibles et constituent une violation des droits de la personne;
- Affirme que les problèmes de violence et de harcèlement sont l'affaire de tous et que la responsabilité d'y mettre fin doit être partagée;
- Privilégie la prévention et, en ce sens, sollicite la participation et l'engagement de tous les membres de la collectivité du Cégep;
- Reconnaît à chaque membre de la communauté collégiale le droit d'être entendu, protégé et soutenu **en toute impartialité, équité et confidentialité** de façon à ce que les droits de toute personne impliquée soient pris en compte;
- Favorise la résolution des problèmes rencontrés par la médiation;
- S'engage à prendre les moyens appropriés afin de réprimer la violence et le harcèlement en ses lieux;
- Reconnaît que la plainte appartient à la personne plaignante; ainsi, son consentement permet la mise en marche ou l'arrêt des différentes démarches entreprises. Par contre, le Cégep peut décider de poursuivre l'analyse d'une plainte s'il le juge opportun pour s'acquitter de ses obligations de garantir un milieu libre de toute forme de harcèlement ou de violence.

OBJECTIFS

Les objectifs visés par la présente politique sont de :

- Maintenir un milieu de travail et d'études sain et exempt de toute forme de harcèlement ou de violence;
- Favoriser la responsabilisation et la participation de l'ensemble de la communauté du Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu pour maintenir un milieu d'études et de travail sain;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de favoriser la prévention;
- Préciser les ressources disponibles et les différents recours;
- Favoriser la conciliation;
- Définir le rôle et les responsabilités des différents intervenants;
- Mettre en place de façon paritaire des mécanismes de médiation et d'enquête.

CHAMP D'APPLICATION

- Cette politique s'applique aux membres du personnel, aux élèves et à toute personne qui fréquente l'institution.
- Cette politique ne restreint aucunement le droit de la personne plaignante d'exercer un recours judiciaire ou administratif.
- Cette politique sera révisée au plus tard cinq ans après son entrée en vigueur.
- Cette politique s'applique en tous lieux sous l'autorité et la responsabilité du Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu.

DÉFINITIONS

Violence

Acte de force, dont le caractère illégitime tient à la brutalité du procédé employé (violence physique, verbale ou matérielle), à la peur inspirée (violence morale) ou par effet d'intimidation.

Violence en milieu de travail ou d'études

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

Harcèlement

Le harcèlement englobe tout comportement répréhensible ayant pour effet d'abaisser et d'humilier. Le harcèlement a habituellement un caractère répétitif, systématique et il est non désiré ou hostile; il porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne. Il a un caractère vexatoire, méprisant, menaçant et il est de nature à compromettre un droit ou à entraîner pour la personne des conditions de travail ou d'études défavorables. Une seule conduite ou acte peut être constitutif de harcèlement à condition qu'il soit grave et produise des effets nocifs continus pour la personne. Le harcèlement comprend :

- **le harcèlement discriminatoire** : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits de la personne du Québec, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou

nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

- **le harcèlement sexuel** : selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en une pression indue exercée sur une personne soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables, son droit à la dignité.

- **le harcèlement moral ou psychologique** : toute action (gestes, paroles, comportements, attitudes) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa gravité, de manière explicite ou implicite, à la dignité ou à l'intégrité d'une personne et qui dégrade le climat de travail ou d'études.

Il ne faut cependant pas confondre le harcèlement notamment avec :

- L'exercice normal du droit de gérance
- L'exercice normal de l'autorité d'un enseignant à l'endroit d'un élève
- Un désaccord sérieux entre deux personnes

Abus de pouvoir

Toute pratique d'autorité excessive ou injuste à laquelle une personne s'objecte, dont elle s'offense et qui lui cause préjudice. Il consiste à abuser de l'autorité conférée à son poste pour nuire à la personne plaignante.

MÉCANISMES D'APPLICATION

- Cette politique fait appel à différents intervenants :
 - personnes ressources
 - membres du comité
 - coordonnatrice ou coordonnateur

Personnes ressources

Les personnes ressources sont choisies en fonction de leurs qualités personnelles et de leurs compétences en relation d'aide, de même que pour leur accessibilité aux personnes visées par la présente politique.

Leur rôle :

- Accueillir et soutenir la personne qui pense vivre une situation de harcèlement ou de violence.
- Informer la personne plaignante de ses droits et de ses recours possibles.
- Diriger la personne plaignante vers les différentes ressources disponibles.

Comité visant à contrer toute forme de violence ou de harcèlement

Le comité est composé d'une personne représentant les élèves, d'une personne représentant chacun des groupes de personnel du Cégep désignés par leurs pairs respectifs et d'une personne représentant le Cégep, nommée par la Direction générale.

Le comité a pour rôle de :

- Veiller à la diffusion et la mise en œuvre de la présente politique.
- Nommer parmi les membres du comité une coordonnatrice ou un coordonnateur et identifier des personnes ressources.
- Assurer la formation des personnes ressources afin qu'elles puissent exercer adéquatement leurs fonctions.
- Élaborer et mettre en œuvre un programme de prévention du harcèlement et de la violence.
- Veiller à ce que les plaintes soient traitées de façon diligente, impartiale, équitable et confidentielle.
- Proposer des amendements à la présente politique lorsqu'il le juge opportun.
- Recevoir et adopter le rapport annuel du coordonnateur du comité.
- Réviser la présente politique au moins tous les cinq ans.

Membres du comité

Leur rôle :

- Informer la personne plaignante sur ses droits et sur les recours possibles.
- Soutenir et accompagner la personne plaignante qui le désire dans ses démarches, notamment dans le cadre du processus de règlement des plaintes auprès de la coordonnatrice ou du coordonnateur du comité ou encore dans le cadre d'un recours administratif.

Coordonnatrice ou coordonnateur du comité

Son rôle :

- Coordonne les activités du comité, notamment en :
 - convoquant les réunions;
 - s'assurant que le comité se réunit au moins deux fois par année, soit une fois à la session d'automne, et une fois à la session d'hiver;
 - veillant à ce que le quorum (la moitié des membres du comité) soit atteint lors des réunions;
 - présidant les réunions du comité;
 - rédigeant un rapport annuel.
- Dirige le processus de règlement des plaintes en :
 - les traitant de façon diligente, impartiale, équitable et confidentielle;
 - réexaminant une plainte déclarée non fondée lorsque des faits nouveaux sont portés à son attention.
- Assure la conservation, la confidentialité et la destruction des dossiers auxquels le Cégep, les syndicats ou les associations ne peuvent jamais exiger d'avoir accès. Plus particulièrement, il :
 - conserve les dossiers de plainte déclarée fondée pendant cinq ans après la date du règlement;
 - conserve les dossiers de plainte déclarée non fondée pendant cinq ans après la date de fermeture du dossier;
 - conserve les ententes issues de la conciliation pendant cinq ans après la date de signature des ententes;
 - assure la destruction des dossiers au terme des délais ci-haut mentionnés.

PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

- La personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence doit déposer une plainte par écrit auprès de la coordonnatrice ou du coordonnateur du comité.
- La personne plaignante peut être accompagnée en tout temps d'un membre du comité si elle le souhaite.
- Le traitement des plaintes est confidentiel. Ainsi, seules les personnes qui participent aux diverses étapes du traitement de la plainte sont informées de celle-ci. Ces personnes sont tenues à la plus stricte confidentialité.
- C'est le consentement de la personne plaignante qui met en marche le processus de règlement des plaintes. Elle peut de même y mettre fin en tout temps.
- À la suite de la réception de la plainte, la coordonnatrice ou le coordonnateur rencontre la personne plaignante de même que la ou les personnes mises en cause pour obtenir leur version respective.
 - Si elle ou il considère que la plainte n'est pas fondée, elle ou il en informe les parties concernées et recommande à la personne plaignante de se désister par écrit de sa plainte;
 - Si elle ou il considère que la plainte est fondée, elle ou il expose à la personne plaignante les deux types d'intervention possible, soit la conciliation ou le recours administratif.

La conciliation

- Elle est un processus confidentiel et a pour but de trouver, à l'amiable, une solution aux problèmes de harcèlement ou de violence.
- Elle n'est pas obligatoire et ne restreint aucunement le droit de la personne plaignante de recourir en tout temps au mécanisme de recours administratif ou d'intenter un recours judiciaire.
- Elle est initiée à la demande de la personne plaignante et avec le consentement de la ou des personnes mises en cause.
- La coordonnatrice ou le coordonnateur assume le rôle de conciliatrice ou de conciliateur.
- Si les parties parviennent à solutionner le conflit, la coordonnatrice ou le coordonnateur consigne l'entente par écrit et les deux parties la signent.

Le recours administratif

- La personne plaignante peut en tout temps demander que soit enclenché le recours administratif.
- La personne doit alors porter plainte par écrit, auprès de la Direction des ressources humaines pour les membres du personnel ou de la Direction des Services à la vie étudiante et à la communauté pour les élèves.
- La direction concernée entendra chacune des parties concernées, de même que toute personne dont le témoignage serait pertinent à la bonne compréhension du dossier.
- Le processus administratif se déroule à huis clos et les personnes qui y participent sont tenues à la plus stricte confidentialité.
- À la lumière de l'information recueillie, la direction concernée détermine s'il y a eu ou non violence ou harcèlement au sens de la présente politique.
- Dans les cas de violence ou harcèlement, la direction concernée prend les sanctions ou mesures de correction appropriées dans les plus brefs délais. À titre d'exemple, une sanction peut être un avertissement ou une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.
- Pour les fins d'enquête le Cégep peut s'adjoindre, s'il y a lieu, une ressource externe.

ENCADREMENT LÉGAL ET CONTRACTUEL

L'encadrement légal et contractuel comprend notamment :

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec

- Harcèlement interdit selon un des motifs de l'article 10 (art. 10.1)
- Droit à l'égalité sans traitement discriminatoire fondé sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf si prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen d'y pallier (art. 10)
- Droit à l'intégrité et liberté de sa personne (art. 1)
- Droit à la sauvegarde de sa dignité de son honneur et de sa réputation, (art. 4)
- Non-discrimination dans les conditions de travail (art. 16)
- Conditions de travail justes et équitables (art. 46)

Le Code civil du Québec

- Art. 2087 « L'employeur, ..., doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

La Loi sur les normes du travail

- Articles 81.18 à 81.20 – Harcèlement psychologique
- Articles 123.6 à 123.16 – Recours en cas de harcèlement psychologique

La Loi de la santé et de la sécurité au travail

- Droit à des conditions de travail respectant la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur (art. 9)
- «L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur» (art. 51)

Le Code criminel

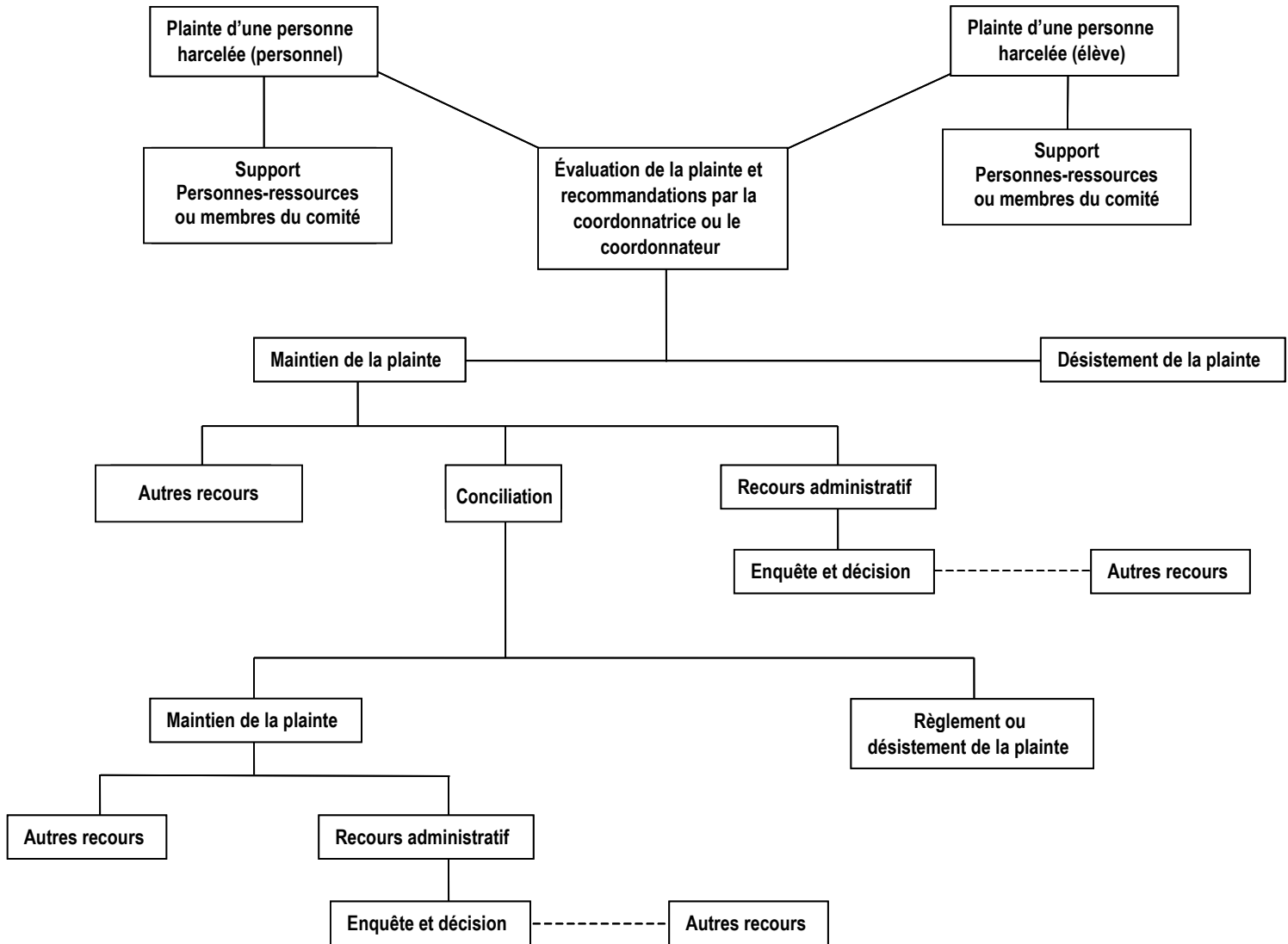
Les conventions collectives

Les règlements

Les politiques institutionnelles

Par le Service des ressources humaines
23 janvier 2007

Acheminement d'une plainte



➤ **Les membres du comité :**

Association des étudiants et étudiantes :	: Monique Maisoneuvre
Personnel de soutien	: Louise Soutière *, local D-121
Personnel Professionnel	: Lorraine Dupont
Personnel enseignant	: Lorraine Pelletier
Personnel cadre	: Marie Lefebvre
Service des ressources humaines	: Annie Corriveau

* **Louise Soutière** agit à titre de coordonnatrice.

➤ **Les personnes- ressources :**

Ass. des étudiants et étudiantes :	- Annie Noiseux
Personnel de soutien	- Josée Renaud
Personnel Professionnel	- Lorraine Dupont
Personnel enseignant	- Josée Paradis
Personnel cadre	- Anna Brunet
Service des ressources humaines	- Annie Corriveau