



# Cégep de Victoriaville

Règlements et politiques

Date d'approbation	N° de résolution
CONSEIL D'ADMINISTRATION 2014.06.09	CA13-14-65

Date modification	N° de résolution
-------------------	------------------

Date d'abrogation	N° de résolution
-------------------	------------------

**POLITIQUE POUR UN MILIEU EXEMPT  
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE**

**(Politique numéro 30)**



## Table des matières

<b>1. Préambule .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Champ d'application .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Définitions .....</b>	<b>2</b>
3.1 Violence en milieu de travail .....	2
3.2 Violence physique .....	3
3.3 Violence ou harcèlement sexuel .....	3
3.4 Violence ou harcèlement discriminatoire .....	3
3.5 Harcèlement psychologique .....	3
3.6 Intimidation par un groupe « <i>mobbing</i> » .....	4
3.7 Abus de pouvoir ou d'autorité .....	4
3.8 Incivilité.....	4
<b>4. Principes et règles.....</b>	<b>5</b>
<b>5. Rôles et responsabilités .....</b>	<b>6</b>
5.1 Présidence du conseil d'administration.....	6
5.2 Direction générale .....	7
5.3 Direction des ressources humaines .....	7
5.4 Comité consultatif.....	8
5.5 Coordination du comité consultatif .....	8
5.6 Comité d'analyse.....	9
5.7 Personnel-cadre .....	9
5.8 Personnel, étudiantes et étudiants du Cégep .....	9
<b>6. Entrée en vigueur et révision .....</b>	<b>9</b>



Date d'approbation	N° de résolution
CONSEIL D'ADMINISTRATION	CA13-14-65
2014.06.09	
Date modification	N° de résolution
Date d'abrogation	N° de résolution

## 1. Préambule

En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, le Cégep de Victoriaville veut promouvoir un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire dans lequel les personnes sont traitées avec respect et dignité. Par cette politique, il exprime clairement sa volonté de contrer toute forme de harcèlement et de violence et s'engage à sensibiliser le milieu, à prendre toutes les mesures préventives nécessaires et, le cas échéant, les décisions et actions qui s'imposent pour redresser les situations.

En adoptant la présente politique, le Cégep souhaite également promouvoir une culture organisationnelle de civilité, de respect mutuel et de responsabilisation des individus face à leurs comportements et à leurs impacts dans l'organisation. En ce sens, la civilité comporte à la fois un caractère de droit et d'obligation pour chaque personne.

Les principes et règles compris dans la présente politique ainsi que dans la procédure qui en découle s'accordent avec la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et les lois qui régissent les relations entre les personnes et les relations de travail, plus particulièrement les droits et obligations des employeurs.

## 2. Champ d'application

Cette politique s'applique, de manière générale, à toutes les personnes qui étudient, travaillent, participent à la vie du Cégep ou utilisent ses services. Cela inclut plus précisément les administrateurs, le personnel, les étudiants et les étudiantes de même que les personnes de l'extérieur qui, pour des motifs liés au travail, aux études ou à l'utilisation des services, fréquentent le Cégep (stagiaires, fournisseurs, clients, visiteurs, etc.). Cette politique s'applique de façon particulière aux étudiants et aux étudiantes ainsi qu'à tout le personnel du Cégep qui exerce des activités professionnelles (stagiaires, comités externes), des activités sociales ou récréatives en dehors des murs de l'établissement lorsque les comportements violents ou harcelants leur portent préjudice dans le cadre de leur emploi ou de leurs études.

## 3. Définitions

### 3.1 Violence en milieu de travail

Actions ou 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.



Date d'approbation	N° de résolution
CONSEIL D'ADMINISTRATION 2014.06.09	CA13-14-65
Date modification	N° de résolution
Date d'abrogation	N° de résolution

## 3.2 Violence physique

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.

## 3.3 Violence ou harcèlement sexuel

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 d'études ou de travail néfaste.

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

La violence ou harcèlement sexuel n'est pas :

- un comportement social normal de simple camaraderie ou de badinage;
- un flirt ou une aventure entre deux personnes consentantes. Ces relations sont consenties, basées sur une attraction mutuelle et ne supposent aucune intimidation (notion de libre consentement).

## 3.4 Violence ou harcèlement discriminatoire

Conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, à savoir 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.

## 3.5 Harcèlement psychologique

Conduite qui se manifeste 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 de travail ou d'études néfaste.

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



Date d'approbation	N° de résolution
CONSEIL D'ADMINISTRATION	CA13-14-65
2014.06.09	
Date modification	N° de résolution
Date d'abrogation	N° de résolution

### 3.6 Intimidation par un groupe « *mobbing* »

Phénomène par lequel une personne est prise comme bouc émissaire par un groupe.

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

Les caractéristiques en sont les suivantes : confrontation, brimades et sévices, dédain de la personnalité et répétition fréquente des agressions sur une assez longue durée.

Toutefois, une remarque désobligeante, faite dans un moment d'énervement ou de mauvaise humeur, n'est pas significative; si, en revanche, cette remarque est répétée sur une base régulière, on parle alors d'intimidation.

### 3.7 Abus de pouvoir ou d'autorité

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 dans l'intention d'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 de cette ou ces personnes.

L'abus de pouvoir ou d'autorité ne peut être assimilé à l'exercice légitime des droits de gérance, notamment la gestion habituelle de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, lorsqu'exercés de façon raisonnable.

### 3.8 Incivilité

Acte ou comportement qui dénotent un rejet des règles élémentaires de la vie sociale, lesquelles règles visent le bien-être d'un groupe. Parmi ces règles, mentionnons le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre.

#### **Mise en garde**

Les différends ou situations de tension pouvant survenir entre deux personnes ou entre une personne et un groupe ne constituent pas nécessairement des manifestations de violence ou de harcèlement au sens de la présente politique.



Date d'approbation CONSEIL D'ADMINISTRATION 2014.06.09	N° de résolution CA13-14-65
Date modification	N° de résolution
Date d'abrogation	N° de résolution

## 4. Principes et règles

- 4.1 Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique;
- 4.2 Le Cégep de Victoriaville s'engage à réprover toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination, 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;
- 4.3 Le Cégep reconnaît que la violence et le harcèlement sous toutes ses formes constituent des actes répréhensibles et s'efforce d'en décourager la pratique dans le milieu;
- 4.4 Aucune conduite violente ou harcelante n'est tolérée, que ce soit entre collègues, entre les cadres et les membres du personnel, entre le personnel et les étudiantes et les étudiants, entre les étudiantes et les étudiants eux-mêmes ou toutes autres personnes fréquentant ou utilisant les services du Cégep de Victoriaville. Ce principe s'applique autant en regard des conduites se produisant dans le milieu de travail qu'en regard de celles pouvant survenir en d'autres circonstances et lieux, si elles portent préjudice à une personne visée par la présente politique;
- 4.5 Une personne présumée victime de violence ou de harcèlement peut entreprendre des démarches, déposer un signalement écrit 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;
- 4.6 Le Cégep reconnaît aux personnes le droit d'être tenues à l'abri de la violence et du harcèlement, d'exprimer leur désaccord si une telle manifestation se produit, et de bénéficier de mesures d'assistance, de soutien et de tout recours approprié;
- 4.7 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;



Date d'approbation	N° de résolution
CONSEIL D'ADMINISTRATION	CA13-14-65
2014.06.09	
Date modification	N° de résolution
Date d'abrogation	N° de résolution

- 4.8 Le processus de traitement d'un signalement écrit est prévu à la procédure qui découle de la présente politique et 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 et des droits de la jeunesse ou d'exercer tout autre recours;
- 4.9 Le traitement d'un signalement écrit 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 de travail ou d'études;
- 4.10 Une personne reconnue responsable d'une conduite de violence ou de harcèlement doit assumer les conséquences de ses actes. Elle est passible notamment de mesures administratives ou disciplinaires;
- 4.11 Aucune information n'est consignée au dossier personnel de la personne qui dépose un signalement. Dans le cas de la personne reconnue responsable d'une conduite de violence ou de harcèlement, la mesure de redressement est consignée à son dossier personnel. Les dossiers dont la plainte est jugée non fondée sont détruits dès la fermeture de ceux-ci;
- 4.12 Les critères d'évaluation pour définir l'importance de la mesure administrative ou disciplinaire sont le lien d'autorité ou de subordination, la gravité des gestes posés, la répétition de ces mêmes gestes ou la nature ou la gravité du préjudice subi par le plaignant. La mesure choisie doit respecter les principes d'équité;
- 4.13 La détermination des sanctions ainsi que les décisions relatives à leur mise en application relèvent de la direction du Cégep.

## 5. Rôles et responsabilités

### 5.1 Présidence du conseil d'administration

La présidence du conseil d'administration du Cégep reçoit les signalements écrits visant la Direction générale du Cégep. Elle en fait l'analyse de recevabilité, en collaboration avec le comité d'analyse, et avec l'aide d'une personne-ressource externe spécialisée au besoin. Elle s'assure des suites appropriées à donner selon la procédure prévue.



Date d'approbation	N° de résolution
CONSEIL D'ADMINISTRATION 2014.06.09	CA13-14-65
Date modification	N° de résolution
Date d'abrogation	N° de résolution

## 5.2 Direction générale

La Direction générale du Cégep est responsable de l'application de la présente politique. Elle reçoit les signalements écrits visant le personnel d'encadrement du Cégep. Elle en fait l'analyse de recevabilité, en collaboration avec le comité d'analyse, et avec l'aide d'une personne-ressource externe spécialisée au besoin. Elle s'assure des suites appropriées à donner selon la procédure prévue. Elle a l'autorité pour agir à titre d'agent disciplinaire si elle le juge à propos étant donné le contexte et l'urgence de la situation.

## 5.3 Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines est responsable de :

- Favoriser la mise en place de mesures préventives d'aide et de soutien et l'utilisation de démarches informelles de résolution de différends;
- Assurer aide et soutien à toute personne qui le demande;
- Faire connaître, expliquer, assurer la diffusion de la politique et de la procédure et prévoir la formation requise;
- Assurer l'information lors de l'accueil de nouveaux employés;
- Recevoir les signalements écrits, à l'exception de ceux visant la Direction générale et le personnel d'encadrement;
- Avec les membres du comité d'analyse, ou seule, le cas échéant :
  - Analyser la recevabilité du signalement écrit;
  - Acheminer les conclusions et recommandations aux personnes et instances concernées;
- Assurer le traitement des plaintes formelles en respect de la politique et de la procédure;
- Mettre en œuvre la politique et les procédures en découlant;
- Assurer la gestion administrative de la politique;
- Tenir à jour un registre administratif des activités effectuées relativement à cette politique, des données statistiques sur les démarches informelles de règlement de différends, les signalements écrits, les plaintes formelles et toute recommandation concernant cette politique et son application.



Date d'approbation	N° de résolution
CONSEIL D'ADMINISTRATION 2014.06.09	CA13-14-65
Date modification	N° de résolution
Date d'abrogation	N° de résolution

## 5.4 Comité consultatif

Les membres du comité consultatif en matière de harcèlement et de violence sont responsables de :

- Participer à la diffusion de la politique et de la procédure prévue;
- Collaborer à la mise en place de mesures préventives d'aide et de soutien;
- Supporter la Direction des ressources humaines en informant au besoin, la personne présumée victime de harcèlement ou de violence de ses droits, des recours institutionnels possibles et des démarches à suivre;
- Valider au besoin, le dossier complété par la personne qui choisit de déposer un signalement écrit;
- Informer annuellement la Direction des ressources humaines sur le nombre de personnes ayant formulé des demandes d'informations ou de soutien;
- Recevoir le rapport non nominatif des différends, signalements écrits et plaintes formelles de la part de la Direction des ressources humaines;
- Déterminer les modalités de fonctionnement du comité;
- Voir à l'élaboration et à la révision de la politique et de la procédure;

La composition, les règles et le fonctionnement du comité sont prévus à la procédure qui découle de la présente politique.

## 5.5 Coordination du comité consultatif

La personne responsable de la coordination du comité consultatif doit, en plus d'assurer les rôles et les responsabilités dévolus aux membres du comité :

- Animer les rencontres du comité;
- Convoquer au besoin les membres du comité;
- Assurer la communication avec la Direction des ressources humaines.



Date d'approbation CONSEIL D'ADMINISTRATION 2014.06.09	N° de résolution CA13-14-65
Date modification	N° de résolution
Date d'abrogation	N° de résolution

## 5.6 Comité d'analyse

En collaboration avec la Direction des ressources humaines, la Direction générale ou la présidence du conseil d'administration du Cégep, selon le cas :

- Analyser la recevabilité du signalement écrit;
- Acheminer les conclusions et recommandations aux personnes et instances concernées.

## 5.7 Personnel-cadre

Le personnel-cadre est responsable de :

- Connaître et respecter les principes et règles de la politique et la procédure prévue;
- Informer leur personnel de l'existence de la politique et de la procédure;
- Dès qu'il est avisé d'une situation, intervenir, dans le respect de la politique et de la procédure prévue.

## 5.8 Personnel, étudiantes et étudiants du Cégep

Le personnel ainsi que les étudiantes et les étudiants du Cégep sont responsables de :

- Connaître et respecter les principes et règles de la politique et la procédure prévue;
- Fournir les renseignements et apporter leurs témoignages, le cas échéant;
- Porter à l'attention de son supérieur immédiat ou de la Direction des ressources humaines ou d'un membre du comité consultatif ou de son syndicat ou, dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant, de la Direction des études, toute situation réelle ou potentielle de violence ou de harcèlement.

## 6. Entrée en vigueur et révision

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration du Cégep. Elle abroge et remplace la politique en matière de harcèlement et de violence adoptée le 2 mai 2005 par la résolution R6991.

Le Cégep procède à la révision de la présente politique au maximum tous les cinq ans.