

**COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL
ET PROFESSIONNEL
BEAUCE-APPALACHES**

POLITIQUE

VISANT À PROMOUVOIR UN MILIEU D'ÉTUDES
ET DE TRAVAIL EXEMPT DE
HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

Table des matières

Préambule	3
1. Principes.....	3
2. Objectifs.....	3
3. Définitions.....	4
3.1. Communauté collégiale	4
3.2. Harcèlement	4
3.2.1. Le harcèlement discriminatoire :	4
3.2.2. Harcèlement psychologique ou moral :	4
3.2.3. Harcèlement sexuel :.....	5
3.2.4. L’abus d’autorité ou de pouvoir.....	5
3.3. Violence en milieu d’études et de travail.....	5
4. Cadre d’application.....	6
5. Comité visant à promouvoir un milieu d’études et de travail exempt de harcèlement et de violence	6
5.1. Composition du comité.....	6
5.2. Rôle et responsabilités	7
6. Mécanisme de traitement des plaintes relatives à des situations de harcèlement ou de violence.....	7
6.1. Délai pour déposer une plainte	7
6.2. Assistance	7
6.3. Maîtrise du processus.....	8
7. Soutien aux personnes victimes de harcèlement ou de violence	8
8. Plainte injuste ou déposée de mauvaise foi.....	8
9. Sanction et réparation	8
10. Rôle et responsabilités des instances	8
11. Entrée en vigueur	9
12. Évaluation et révision	9

Préambule

La présente politique découle du Règlement relatif à la protection et la sécurité des personnes et des biens. Elle vise à promouvoir un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence, qu'il soit physique, sexuel, verbal, psychologique ou économique et de quelques origines qu'il soit individuel, collectif ou organisationnel. Elle s'inscrit dans la foulée du Projet éducatif du Cégep qui invite ses étudiantes et étudiants, son personnel, ses partenaires à travailler activement à développer un milieu de vie humain et stimulant qui favorise les études, le travail du personnel et l'engagement communautaire. Elle traduit également la volonté du Cégep de créer un milieu d'études et de travail empreint de dignité et de respect tout en étant propice à la réussite, à l'atteinte de la qualité des services, de même qu'à la poursuite des objectifs professionnels des employés.

1. Principes

Le Cégep

- Reconnaît à chaque membre de la communauté collégiale le droit d'être protégé, aidé et défendu en toute impartialité, confidentialité et équité par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.
- Désavoue toutes formes de harcèlement et de violence qui constituent une entrave au droit à l'égalité, à la dignité, au respect, à l'inviolabilité et l'intégrité des personnes et des conditions d'étude et de travail justes et raisonnables.
- Affirme que la problématique de harcèlement et de violence en milieu d'études et de travail est l'affaire de tous et chacun doit collaborer à sa prévention ou sa cessation.
- Reconnaît que la modification de certains comportements exige une perspective préventive et non seulement coercitive.

2. Objectifs

La présente politique poursuit les objectifs suivants :

- Le maintien d'un climat exempt de harcèlement et de violence, propre à promouvoir le respect et la dignité des personnes et à protéger leur intégrité physique et psychologique.
- Le soutien nécessaire aux personnes victimes de harcèlement ou de violence en établissant des mécanismes d'aide et de recours en cette matière.
- La protection du plaignant ou de la plaignante qui dénonce une situation de harcèlement ou de violence et la mise en place des mesures correctives nécessaires.
- L'instauration d'un comité visant à promouvoir un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement ou de violence.

- L’instauration d’un mécanisme de traitement des plaintes relatives à des situations de harcèlement ou de violence en milieu d’études et de travail.

3. Définitions

3.1. Communauté collégiale

La communauté collégiale est composée de l’ensemble des personnes qui étudient, travaillent ou effectuent un stage au Cégep Beauce-Appalaches ou dans l’un de ses sites satellites. Elle comprend aussi les personnes à l’emploi des concessionnaires (cafétéria, imprimerie, etc.), les employés des entreprises qui dispensent des services au Cégep en vertu d’un contrat et les personnes à l’emploi des organismes qui bénéficient de prêts de locaux. L’association étudiante, l’association des cadres les syndicats et la Fondation sont des organismes liés à la communauté collégiale et sont donc visés par la présente politique.

3.2. Harcèlement

Le harcèlement est une conduite qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes, généralement répétés et non désirés par la personne qui en est l’objet. Il est de nature à porter atteinte au respect, à la dignité, à l’intégrité psychologique ou physique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conséquences néfastes.

Un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement.

Le harcèlement comprend :

3.2.1. Le harcèlement discriminatoire :

Le harcèlement discriminatoire est une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés, 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 des droits de la personne soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l’orientation sexuelle, l’état civil, l’âge, 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 à ce handicap.

Le harcèlement discriminatoire n’est pas :

- Une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi.

3.2.2. Harcèlement psychologique ou moral :

Le harcèlement psychologique est 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 du

membre du personnel, de l'étudiante ou de l'étudiant et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste.

Le harcèlement psychologique ou moral n'est pas :

- Un conflit ou une prise de bec entre des personnes, dans la mesure où ces notions se traduisent par l'absence de relation dominant-dominé

3.2.3. Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est une forme particulière de harcèlement que la Commission des droits de la personne définit comme étant « une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, « généralement » 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 des conditions de travail ou d'études défavorables».

Le 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.

3.2.4. L'abus d'autorité ou de pouvoir

L'abus d'autorité ou de pouvoir est une forme de harcèlement. Il se manifeste en des gestes, des menaces et des insinuations de la part d'une personne en autorité dans le dessein de porter atteinte aux conditions de travail ou d'études d'un membre du personnel ou d'une étudiante ou d'un étudiant. Il consiste aussi en une utilisation indue d'une évaluation d'un membre du personnel ou d'une étudiante ou d'un étudiant pour un motif qui n'est pas d'ordre administratif ou pédagogique dans le but de lui porter préjudice.

L'abus d'autorité ou de pouvoir n'est pas :

- l'exercice normal d'un droit de gérance ou la mesure et l'évaluation normale des apprentissages ou l'application de mesures disciplinaires ou sanctions en autant qu'elles ne revêtent aucun caractère discriminatoire.

3.3. Violence en milieu d'études et de travail

La violence consiste en des gestes agressifs et des propos menaçants ou intimidants qui entravent par la force le droit d'un individu de disposer de son corps ou de déterminer librement de ses mouvements, de conserver sa dignité et son intégrité tant physique que psychologique.

4. Cadre d'application

Cette politique

- S'applique à toute la communauté collégiale.
- S'applique à tout lieu appartenant au Cégep ou sur lequel il a juridiction.
- S'applique à l'occasion de toutes activités du Cégep, par exemple, stage, activité sportive, initiation, que celles-ci se déroulent à l'intérieur ou à l'extérieur des murs de l'institution.
- N'entraîne la perte d'aucun autre recours légal que peut exercer toute partie ou intervenant dans toute plainte de harcèlement ou de violence.

Lorsque les faits dénoncés impliquent un milieu de stage, une personne à l'emploi d'un concessionnaire, un employé d'une entreprise qui dispense des services au Cégep en vertu d'un contrat, une personne à l'emploi d'un organisme qui bénéficie de prêts de locaux ou un employé de la Fondation, le Cégep informe les responsables de tels organismes, instaure un mécanisme de collaboration et voit à ce que les mesures appropriées soient prises.

5. Comité visant à promouvoir un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence

Le Cégep s'engage à créer un comité visant à promouvoir un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence selon les modalités suivantes :

5.1. Composition du comité

Le comité est composé des personnes suivantes, dont au moins une de sexe féminin et une de sexe masculin :

- Un (1) membre de la direction des ressources humaines;
- Un (1) membre représentant le personnel enseignant;
- Un (1) membre représentant le personnel professionnel;
- Un (1) membre représentant le personnel de soutien;
- Un (1) membre représentant la clientèle étudiante.

Nomination des membres

Les membres du comité sont nommés par les instances qu'ils représentent.

Direction des ressources humaines

Le membre de la direction des ressources humaines est nommé par le directeur général.

Durée du mandat

Les personnes nommées pour siéger sur le comité visant à promouvoir un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence, le sont pour une durée d'un (1) an, leur mandat pouvant être renouvelé.

5.2. Rôle et responsabilités

Le rôle et les responsabilités du comité consistent à :

- Élaborer un plan d'action biennal, dans le respect du projet éducatif du Cégep;
- Promouvoir un climat exempt de harcèlement et de violence, propre à favoriser le respect et la dignité des personnes et à protéger leur intégrité physique et psychologique
- Soutenir les actions civiques entreprises par les étudiants, les membres du personnel et les directions;
- Créer un climat permettant des échanges entre étudiants et membres du personnel qui ont une préoccupation pour l'éducation, le civisme et la civilité;
- Faire un rapport annuellement à la direction générale du Cégep.

Le comité décide de ses règles de fonctionnement.

Au besoin, le comité peut s'adjoindre des ressources additionnelles afin de réaliser ses activités.

6. Mécanisme de traitement des plaintes relatives à des situations de harcèlement ou de violence

Le Cégep traite toutes situations de harcèlement ou de violence portées à sa connaissance selon la procédure établie.

6.1. Délai pour déposer une plainte

Lorsqu'une personne ou un groupe de personnes croit être exposé à une situation de harcèlement ou de violence il doit, à moins qu'un article de loi ou d'une convention collective en dispose autrement, le signifier dans un délai raisonnable au directeur des ressources humaines ou, si celui-ci est mis en cause, au directeur général.

En situation de conflit d'intérêts ou de difficultés particulières d'agir du responsable du traitement des plaintes, le directeur général désigne un substitut. Par ailleurs, en cas de situation de conflit d'intérêts ou de difficultés particulières d'agir du directeur général, le président du conseil d'administration désigne un substitut.

6.2. Assistance

Toute personne ou groupe de personnes qui exerce un recours et toute personne ou groupe de personnes contre lequel un recours est exercé a le droit :

- D'être accompagnée d'une personne de son choix lors des rencontres relatives à la plainte;
- D'être informée de l'évolution du dossier pendant la durée des procédures.

6.3. Maîtrise du processus

La personne ou le groupe de personnes qui croit être exposé à une situation de harcèlement ou de violence conserve en tout temps le contrôle de son dossier lorsqu'il exerce un recours et peut arrêter à n'importe quel moment le processus à moins que la responsabilité légale du Cégep ne soit engagée.

7. Soutien aux personnes victimes de harcèlement ou de violence

Le Cégep s'engage à diriger vers le service d'aide le plus approprié toute étudiante ou tout étudiant ou membre du personnel qui croit être exposé à une situation de harcèlement ou de violence et qui requiert un soutien.

8. Plainte injuste ou déposée de mauvaise foi

Une plainte injuste, frivole ou déposée de mauvaise foi ne peut être excusée. Lorsque les témoignages recueillis à l'enquête démontrent qu'une telle plainte a été déposée, l'auteur de celle-ci peut faire l'objet d'une sanction.

9. Sanction et réparation

L'application de sanction et de réparation doit se faire en conformité avec l'article 4.11 du *Règlement sur la gestion générale, la gestion des services administratifs, la gestion des ressources humaines et la gestion des services éducatifs* et de façon compatible avec les conventions collectives et autres règlements publics applicables.

10. Rôle et responsabilités des instances

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration

- Adopte la présente politique.

La direction générale

La direction générale

- Est responsable de l'application de la présente politique;

- Fait rapport annuellement au comité exécutif des activités tenues par le comité de promotion d'un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence et des plaintes traitées par le Cégep.

La direction générale peut se faire assister de tout membre du personnel de direction et du personnel rattaché au service de sécurité du Cégep en leur accordant les mandats pertinents.

La direction des ressources humaines

La direction des ressources humaines

- Reçoit les plaintes ou dénonciations de harcèlement ou de violence et initie la procédure de traitement de celles-ci;
- Préside le comité de promotion d'un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence;
- S'assure de la formation de chaque membre qui siègera au comité de promotion d'un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence;
- Fait rapport annuellement aux membres du personnel et à la communauté étudiante des activités du comité de promotion d'un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence.

La communauté collégiale

Les membres de la communauté collégiale

- Prennent connaissance du contenu de la présente politique;
- Adoptent une conduite personnelle qui respecte les principes énoncés dans celle-ci;
- Collaborent, le cas échéant, lors du traitement d'une plainte pour harcèlement et violence et, par la suite, respectent la confidentialité en regard de cette situation

11. Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration.

12. Évaluation et révision

Cette politique est évaluée et révisée au besoin par la direction des ressources humaines en collaboration avec les différentes instances du Cégep.