



Cégep du Vieux Montréal
Service des ressources humaines

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

Adoptée lors de la 307^e assemblée (régulière)
du Conseil d'administration le 30 avril 2003

1- DOMAINE D'APPLICATION

Cette présente politique s'applique à toute personne qui participe à une activité du cégep ou ayant lieu au cégep.

2- PRÉAMBULE

Cette politique s'inscrit dans le sens de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, de même que le droit de recevoir en toute égalité des services publics. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement et de violence constitue une violation des droits fondamentaux des individus.

Le cégep du Vieux Montréal, veut, par la présente politique, informer et sensibiliser la communauté collégiale au phénomène du harcèlement et de la violence afin de prévenir et de redresser d'éventuelles situations problématiques pour permettre aux victimes de poursuivre leurs activités d'études et de travail dans un milieu exempt de harcèlement et de violence.

Ainsi, la présente politique s'inscrit dans la lignée du projet éducatif et de la politique de gestion des ressources humaines qui visent, notamment, à promouvoir et à améliorer la qualité de vie au cégep.

3- DÉFINITIONS

3.1 Harcèlement

Est considéré comme du harcèlement tout comportement, parole ou attitude, offensant, embarrassant et humiliant, de nature souvent répétitive qui porte atteinte au respect, à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique des personnes et qui peut nuire aux conditions de travail ou d'études.

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.

Exemples de harcèlement :

- Commentaires ou actions visant à mépriser, à abaisser, à ridiculiser ou à intimider ;

- blagues, farces grossières et dégradantes, dénigrement, humiliation, exclusion et refus de partager de l'information ;
- propos ou actions discriminatoires ou dégradantes portant sur le potentiel humain, les capacités physiques et intellectuelles d'un individu, etc. ;
- surveillance des allées et venues, allant jusqu'à suivre ou attendre un individu continuellement ;
- cris, engueulade, crise, chantage, pression.

3.2 Violence

Est considéré comme de la violence, des actions ou des paroles faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Exemples de violence :

- Menaces de porter atteinte physiquement à un individu, à sa famille ou à ses proches ;
- menaces de porter atteinte aux biens d'un individu, à son emploi, à sa réputation, etc. ;
- agression physique, même légère, telle que, pousser, bousculer ou frapper un individu ;
- méfaits sur les biens d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Le harcèlement et la violence ne sont pas :

- Des comportements sociaux normaux, de simple camaraderie ou de badinage ;
- des relations, propos, remarques ou gestes consentis qui ne supposent aucune intimidation ou humiliation. On fait référence alors à la notion de libre consentement ;
- la mise en œuvre raisonnable des exigences légitimes d'une relation de travail, d'une relation d'affaires ou d'un contexte pédagogique.

4- PRINCIPES

Le Cégep reconnaît à toute personne le droit d'étudier ou de travailler dans un environnement sain, exempt de toute forme de harcèlement et de violence.

Le Cégep reconnaît aux personnes le droit d'être tenues à l'abri du harcèlement et de la violence et, le cas échéant, d'être assistées et défendues.

Le Cégep doit s'assurer que les cas sont traités en toute équité et confidentialité de façon à ce que les droits de toute personne soient pris en compte.

Le Cégep reconnaît à toute personne plaignante le droit de maintenir ou de retirer sa plainte à n'importe quelle étape du cheminement de cette plainte, sauf si elle est judiciairisée.

Le Cégep reconnaît la nécessité d'effectuer un travail de sensibilisation auprès de la communauté collégiale afin de prévenir le harcèlement et la violence.

Le Cégep entend prendre aussi des moyens dissuasifs et correctifs afin de prévenir et d'éliminer le harcèlement et la violence entre ses murs.

5- OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Assurer un milieu de travail et d'étude garantissant l'intégrité physique et psychologique des personnes ;
- pratiquer l'intervention préventive en sensibilisant la communauté collégiale par des activités de sensibilisation et d'information.

6- OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- a) Former un comité contre le harcèlement et la violence ;
- b) mettre en place un mécanisme facile d'accès permettant de rapporter, de façon confidentielle, les incidents relatifs à des cas de harcèlement et de violence ;
- c) inciter les personnes harcelées ou violentées à faire valoir leurs droits et à maintenir leur dignité ;
- d) faire comprendre aux personnes visées par une plainte que le milieu réproouve les comportements de harcèlement et de violence ;

- e) offrir les ressources nécessaires au soutien des personnes harcelées ou violentées ;
- f) développer des moyens pour prévenir les comportements de harcèlement et de violence ;
- g) intervenir de façon à mettre fin à toute forme de harcèlement et de violence.

7- DESCRIPTION DES COMPOSANTES

Rôles et responsabilités

7.1 Comité contre le harcèlement et la violence

7.1.1 Composition

- 1 membre représentant les enseignants ;
- 1 membre représentant le personnel de soutien (CSN) ;
- 1 membre représentant le personnel de soutien (CSQ) ;
- 1 membre représentant les professionnels non-enseignants ;
- 1 membre représentant les cadres et gérants ;
- 1 membre représentant les étudiants ;
- 1 membre représentant le Cégep provenant de la direction du Service des ressources humaines

Les membres sont nommés par leur association, leur syndicat respectif ou le Cégep.

Le membre représentant le Cégep coordonne les activités du Comité.

Les personnes-ressources sont invitées à participer aux réunions du Comité.

7.1.2 Rôle du Comité

- voir à la mise en application de la présente politique ;
- proposer au responsable de l'application de la politique les personnes-ressources ainsi que leurs substituts ;
- prévoir des activités de formation et d'information sur les droits des personnes à l'égard du harcèlement et de la violence et de sensibilisation aux causes, conséquences et recours possibles ;

- recevoir et adopter annuellement un rapport préparé par le coordonnateur du Comité qui fera, notamment, état des données statistiques des personnes-ressources et des responsables des plaintes ;
- proposer au responsable de l'application de la politique un médiateur ainsi qu'un substitut ;
- proposer au responsable de l'application de la politique, en cas de besoin, des personnes-ressources ou des médiateurs supplémentaires.

7.1.3 Rôle du coordonnateur

- Prendre les mesures nécessaires pour le bon fonctionnement du Comité, convoquer les réunions et relancer les associations et les syndicats pour la nomination de leur représentant ;
- s'assurer que chacune des personnes-ressources, des personnes médiatrices et des responsables des plaintes reçoive la formation et le soutien appropriés dans l'exercice de leurs fonctions. Effectuer l'évaluation et le suivi de ces formations ;
- recevoir les données statistiques des personnes-ressources et des responsables des plaintes ;
- rédiger pour le comité, un projet de rapport annuel devant faire état des informations suivantes :
 - les activités de sensibilisation, d'information et de formation du milieu pour prévenir le harcèlement et la violence ;
 - le nombre et la nature des plaintes (ce rapport ne comportant aucun renseignement à caractère nominatif) ;
 - les recommandations proposées au comité, le cas échéant, pour améliorer la portée et l'efficacité de la politique contre le harcèlement et la violence.

7.1.4 Quorum

Le quorum est constitué de la moitié des membres du Comité.

7.1.5 Fréquence des réunions

Le Comité se réunit au besoin mais minimalement deux fois par année, une fois à la session d'automne et une fois à la session d'hiver.

7.2 Personnes-ressources

7.2.1 Choix

Deux (2) personnes-ressources et un substitut sont proposés par le Comité au responsable de l'application de la politique. Ces personnes sont choisies en fonction de leurs qualités personnelles et de leurs compétences professionnelles. Le Comité tentera, dans la mesure du possible, de proposer des personnes provenant de différentes catégories de personnel. Ces personnes-ressources ne peuvent pas être membres de leur exécutif syndical.

7.2.2. Rôle

Accueillir, écouter et aider la personne plaignante en l'informant de ses droits et des différents recours possibles soit :

- la médiation (7.3) ;
- le recours à un responsable des plaintes (7.4) ;
- toute autre action jugée souhaitable.

Identifier le type d'action souhaité par la personne plaignante qui peut se prévaloir d'un ou plusieurs recours possibles.

Assurer le soutien psychologique et technique à la personne plaignante.

En cas de situation aiguë, recommander à un responsable des plaintes, avec l'accord de la personne plaignante, des mesures administratives immédiates, et ce, dans l'intérêt de la personne plaignante.

Soutenir s'il y a lieu, la personne plaignante dans la formulation et l'acheminement de sa doléance au responsable des plaintes.

Faire toute recommandation opportune au responsable des plaintes.

S'il s'agit de personnes mineures, évaluer avec elles la pertinence et le moment d'informer les parents ou les autorités compétentes.

Déposer annuellement les données statistiques au coordonnateur du Comité. Il s'agit d'un rapport faisant état du nombre de plaintes et de leur nature, mais qui ne comporte aucun renseignement à caractère nominatif.

7.3 Médiation

7.3.1 Choix

Une personne médiatrice et un substitut sont proposés par le Comité au responsable de l'application de la politique, et ce, en fonction de leurs qualités personnelles et de leurs compétences professionnelles. Ces personnes ne peuvent pas être membres de leur exécutif syndical.

7.3.2 La procédure de médiation

Si la personne plaignante choisit la médiation, le médiateur informe immédiatement l'individu présumé harceleur ou violent qu'il fait l'objet d'une plainte et propose la médiation entre les parties.

Cette médiation consentie par les deux parties est un processus confidentiel qui a pour but de résoudre le conflit entre la personne plaignante et l'individu présumé harceleur ou violent.

Elle constitue un moyen parmi d'autres pour résoudre une situation et ne peut être obligatoire.

En aucun temps, l'acceptation ou le refus de la médiation ne peuvent être invoqués contre une personne au cours d'une procédure.

Le recours à une médiation ne prive pas la plaignante ou le plaignant de ses autres recours.

7.4 Responsables des plaintes

7.4.1 Personne responsable des plaintes

La personne responsable des plaintes est la suivante :

- le directeur du Service des ressources humaines, lorsque l'individu présumé harceleur ou violent est un employé du Cégep, à l'exception du personnel cadre et enseignant ;
- le directeur des études ou un de ses coordonnateurs de programmes lorsque l'individu présumé harceleur ou violent est un enseignant ou une personne d'un milieu de stage ;
- le directeur des Services aux étudiants et du Secrétariat général, lorsque l'individu présumé harceleur ou violent est un étudiant, un visiteur, un usager ou une personne à l'emploi d'un autre employeur que le Cégep ;

- le directeur général, lorsque l'individu présumé harceleur ou violent est un membre du personnel cadre du Cégep.

En situation de conflit d'intérêts ou de difficultés particulières d'agir du responsable 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.

7.4.2 Rôle

Reçoit la doléance de la personne plaignante et informe immédiatement la ou les personne (s) faisant l'objet d'une plainte. La personne plaignante peut tout, au cours du processus, être accompagnée de la personne-ressource ;

Le responsable des plaintes :

- procède à l'enquête ;
- entend la personne faisant l'objet d'une plainte, recueille son point de vue sur la situation et agit de façon impartiale et avec diligence ;
- vérifie quelles sont les mesures réparatrices demandées par la personne plaignante ;
- s'assure que le suivi du dossier se fera dans les plus brefs délais ;
- rédige le rapport résultant de l'enquête ;
- décide par écrit en explicitant les motifs, soit de déclarer la plainte non fondée ou non appuyée de preuve suffisante, soit de demander à la personne faisant l'objet d'une plainte de modifier son comportement, soit de recommander à l'autorité administrative responsable les mesures administratives ou disciplinaires appropriées.

Une plainte déclarée non fondée ou non appuyée de preuve suffisante peut être réévaluée si des éléments nouveaux sont portés à l'attention du responsable des plaintes.

Le responsable des plaintes reconnaît que des comportements de harcèlement et de violence peuvent être passibles de sanctions telles que le congédiement, l'éviction, le renvoi, la suspension, la lettre au dossier, etc.

La détermination des sanctions et les décisions relatives à leur mise en application relèvent de l'autorité administrative responsable.

Si des mesures administratives ou disciplinaires sont prises, l'autorité administrative responsable transmet, sous réserve des conventions collectives, la nature des mesures prises simultanément au Syndicat ou à l'Association représentant la personne qui fait l'objet de la plainte, et ce, dans un délai de dix (10) jours.

La personne plaignante conserve en tout temps le contrôle de son dossier ; elle peut à n'importe quel moment arrêter le processus sauf s'il est judiciairisé.

7.5 Responsabilité des personnes

7.5.1 Dans l'exercice de leur mandat, les membres du Comité contre le harcèlement et la violence, les personnes-ressources, les personnes médiatrices et les responsables des plaintes sont tenus à la plus stricte confidentialité et agissent au nom du Cégep. Les informations obtenues à l'intérieur de leurs fonctions ne peuvent être transmises qu'aux personnes intervenantes ou instances expressément mentionnées dans la politique.

7.5.2 Toutefois, les personnes-ressources, les médiateurs et les responsables des plaintes peuvent obtenir d'une autre personne du support, des conseils ou toute autre forme d'aide. Cette autre personne est alors soumise à la même obligation de confidentialité.

7.5.3 Les dossiers de plaintes fondées ou non sont conservés au bureau du responsable des plaintes pendant une période de cinq (5) ans à partir de la fermeture du dossier.

7.5.4 Les mandats des intervenants sont d'une durée d'une année et sont renouvelables.

7.5.5 La direction du Service des ressources humaines est responsable de l'application de la présente politique.

8. ÉVALUATION ET RÉVISION

Le comité contre le harcèlement et la violence a le mandat d'évaluer la présente politique et s'il y a lieu, de recommander au directeur général des modifications.

8.1 Le conseil d'administration, lorsqu'il le juge à propos, évalue ou fait évaluer la présente politique.

8.2 Le comité exécutif et le directeur général peuvent, en tout temps, recommander au conseil d'administration de procéder à une telle évaluation.

9. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de sa sanction par le conseil d'administration.

10. L'USAGE DU MASCULIN

L'usage du masculin dans la présente politique est effectué sans préjudice ou discrimination pour le féminin et dans l'unique but d'alléger le texte.