

**POLITIQUE POUR UN MILIEU D'ÉTUDES
ET DE TRAVAIL EXEMPT DE
HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE**



**Collège
Édouard-Montpetit**

Table des matières

INTRODUCTION	5
1. PRINCIPES ET VALEURS.....	6
2. OBJECTIFS	7
3. DÉFINITIONS	7
4. CHAMP D'APPLICATION	8
5. RESPONSABILITÉS.....	9
6. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE	11
7. PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES	11
8. SANCTIONS ET MESURES DE CORRECTION	13
9. LA CONSERVATION DES DOSSIERS ..	13
10. AUTRES RECOURS	14

Introduction

Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et des recours appropriés. Toute personne a droit à un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de violence.

Le 30 septembre 2003, le Conseil d'administration du collège Édouard-Montpetit adoptait une *Déclaration contre le harcèlement et la violence en milieu d'études et de travail* par laquelle il s'engageait à se doter d'une politique visant à faire du Collège un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de violence.

La présente politique vient remplir cet engagement.

Cette politique s'inscrit dans une démarche amorcée en 1990, alors que le Collège se dotait d'une politique contre le harcèlement sexuel. En 2002, le Collège entreprenait la révision de cette politique afin d'y inclure d'autres formes de violence et de harcèlement en milieu d'études ou de travail : le harcèlement sexiste, le harcèlement moral ou psychologique en vertu de la Loi des normes du travail, le harcèlement discriminatoire en vertu de la Charte des droits et libertés du Québec, de même que l'abus de pouvoir.

Déjà, la déclaration de septembre 2003 annonçait les grandes lignes de la présente politique :

- reconnaître les conséquences néfastes du harcèlement et de la violence en milieu d'études et de travail;
- briser le silence qui entoure le harcèlement et la violence et en identifier les diverses manifestations;
- mettre un terme à la justification et à la banalisation de ces comportements;
- prendre position en faveur des victimes;
- sensibiliser l'agresseur à la gravité des actes posés et assortir ceux-ci de sanctions dissuasives;
- favoriser la participation, la responsabilisation et la mobilisation de toutes les composantes du Collège pour le maintien d'un milieu d'études et de travail sain.

La *Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* vient donner au Collège les moyens d'ancrer cette déclaration d'intention dans le quotidien de toutes les personnes qui, chaque jour, y évoluent, y travaillent et y étudient.

1. PRINCIPES ET VALEURS

Le Collège :

- 1.1** Reconnaît que toute personne a droit 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 le harcèlement et la violence en milieu d'études et de travail, quelle qu'en soit la forme, constitue une violation de ce droit.
- 1.2** Reconnaît que toute forme de harcèlement et de violence en milieu d'études et de travail constitue un risque pour la santé et la sécurité des personnes et peut avoir des répercussions psychologiques, physiques, sociales et organisationnelles.
- 1.3** S'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour assurer un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de violence, notamment en ne tolérant aucune forme de harcèlement ou de violence, en privilégiant la prévention et en invitant à cet égard la participation et l'engagement de toutes les composantes du Collège.
- 1.4** S'engage à sensibiliser la collectivité du Collège aux conséquences négatives de la tolérance tacite qui résulte du silence des témoins de situations de harcèlement ou de violence et au rôle essentiel de chacun à cet égard, car la non-dénonciation contribue au maintien d'un climat de violence.
- 1.5** Reconnaît de plus que toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et des recours appropriés lorsqu'elle croit subir une forme quelconque de harcèlement ou de violence, et ce, en toute confidentialité et sans qu'il lui soit porté préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles.
- 1.6** Reconnaît que la plainte appartient au plaignant; son assentiment permet la mise en marche ou l'arrêt des différentes étapes prévues à la procédure.
- 1.7** S'assure que les plaintes sont traitées en toute impartialité, équité et confidentialité.
- 1.8** Reconnaît, tant à la personne qui se dit victime de harcèlement ou de violence qu'à la personne mise en cause, le droit au respect, le droit d'être protégée contre la violence ou le harcèlement dénoncés, le droit à la protection de sa réputation, le droit d'être accompagnée et d'être entendue.
- 1.9** Privilégie le recours à des mécanismes amiables de résolution de problèmes avant d'enclencher des recours formels.
- 1.10** Entend prendre les sanctions et mesures appropriées contre quiconque est reconnu exercer toute forme de harcèlement ou de violence en milieu d'études ou de travail.

2. OBJECTIFS

Cette politique a pour but :

- 2.1** D'assurer la protection de l'intégrité physique et psychologique de toute personne qui travaille ou étudie au Collège et la sauvegarde de sa dignité par le maintien d'un milieu d'études et de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement et de violence.
- 2.2** De favoriser la participation et la responsabilisation de toutes les instances du Collège pour le maintien d'un milieu d'études et de travail sain.
- 2.3** De contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir toute forme de harcèlement ou de violence.
- 2.4** De préciser des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction.
- 2.5** De favoriser les solutions autres que le recours juridique.

* Pour la Cour suprême du Canada, la dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle.

3. DÉFINITIONS

Il y a **violence** quand une personne, un groupe de personnes ou une instance organisée porte atteinte, par des actions ou des menaces, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité, à la dignité* ou à la santé physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes.

3.1 La violence peut être physique, psychologique ou morale et comprend notamment tout geste ou propos violent, comportement agressif, menaçant ou intimidant qui entrave le droit d'une personne de disposer de son corps, de déterminer librement ses mouvements et de conserver sa dignité et son intégrité, tant physique que psychologique.

3.2 Le harcèlement est une forme de violence. Il englobe tout comportement répréhensible ayant pour effet d'abaisser et d'humilier. Il peut être le fait d'une personne (intimidation) ou de plusieurs (persécution collective). Le harcèlement présente habituellement un caractère répétitif et systématique et n'est nullement désiré. Il porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne. Il a un caractère vexatoire, méprisant, menaçant et est de nature à compromettre un droit ou à entraîner pour la personne des conditions de travail ou d'études défavorables. Un seul acte peut constituer du harcèlement à condition qu'il soit grave et produise des effets continus dans l'avenir. Le harcèlement comprend :

- a) **le harcèlement discriminatoire** : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés 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;
- b) **le harcèlement moral ou psychologique** : selon la Loi sur les normes du travail, 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 salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

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

3.3 L'abus de pouvoir constitue aussi une forme de harcèlement et de violence. Il consiste à utiliser de façon inappropriée, illégitime ou indue l'autorité et le pouvoir pour nuire à l'épanouissement et au rendement d'une personne par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition.

Mise en garde

Les situations de tension qui peuvent survenir entre deux personnes ou entre une personne et un groupe ne constituent pas nécessairement des manifestations de violence au sens où l'entend la présente politique, par exemple :

- lorsqu'un professeur, à des fins pédagogiques, exerce son autorité à l'endroit d'un élève;
- lorsqu'une personne en autorité exerce normalement ses droits de gestion, notamment son droit de répartition des tâches et son droit d'imposer des mesures disciplinaires;
- lorsque survient un désaccord sérieux entre deux personnes.

4. CHAMP D'APPLICATION

4.1 Cette politique s'applique à toutes les personnes qui étudient, travaillent ou utilisent les services du collège Édouard-Montpetit.

4.2 Cette politique abroge la *Politique contre le harcèlement sexuel* adoptée le 1^{er} octobre 2002.

4.3 Cette politique sera révisée au plus tard cinq ans après son entrée en vigueur.

5. RESPONSABILITÉS

La direction du Collège a la responsabilité légale d'assurer un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de violence. C'est à cette fin que le Collège a adopté la présente politique. Son respect et sa mise en application relèvent à la fois et respectivement de la responsabilité collective, de la responsabilité personnelle et de la responsabilité administrative des diverses composantes du Collège.

Le maintien d'un climat d'études et de travail sain et serein est une **responsabilité collective** qui implique l'appui, l'engagement et la participation de toutes les composantes du Collège, employés et étudiants, syndicats et associations.

À cet égard, chacun porte une part de **responsabilité personnelle** et se doit d'agir en tout temps et en toutes circonstances dans le respect de la présente politique et des principes et valeurs sur lesquels elle se fonde. Dans les limites de son rôle et de ses attributions, chacun doit aussi en promouvoir le respect, l'application et la diffusion et encourager les personnes victimes de harcèlement ou de violence à s'en prévaloir.

Quant à la **responsabilité administrative**, celle-ci est partagée entre :

5.1 La direction du Collège

La Direction générale est responsable de l'application générale et de l'évaluation de la présente politique.

5.2 Les directions de services

Dans le cadre de leurs responsabilités respectives, la Direction des ressources humaines, la Direction des services aux étudiants et à la communauté et la Direction des études contribuent à l'application de la politique, collaborent avec la personne coordonnatrice pour faciliter l'exercice de ses fonctions et fournissent aux personnes victimes de harcèlement ou de violence le soutien nécessaire. Elles donnent suite aux conclusions que leur transmet la personne coordonnatrice quant aux plaintes relatives à des situations de harcèlement ou de violence entre employés (Direction des ressources humaines), entre étudiants (Direction des services aux étudiants et à la communauté) ou entre enseignants et étudiants (Direction des

études) et déterminent, le cas échéant, les sanctions et mesures appropriées, de même que les décisions relatives à leur application.

5.3 Le personnel cadre

Le personnel cadre du Collège sensibilise le personnel sous sa responsabilité à l'existence et à la portée de la politique. Il contribue à prévenir le harcèlement et la violence sous toutes ses formes en intervenant dès qu'il en est saisi, de toute situation ou comportement susceptibles de mener à des situations problématiques. Il collabore avec la personne coordonnatrice pour faciliter l'exercice de ses fonctions et donne suite à ses recommandations.

5.4 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 de la politique, notamment en nommant une personne pour siéger au *Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* du Collège.

5.5 Le Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence

Composé d'une personne représentant chaque association et syndicat du Collège et placé sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines, ce comité veille à la diffusion de la présente politique, travaille à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes de prévention du harcèlement et de la violence, nomme un coordonnateur et des personnes-ressources et dresse une liste de personnes capables de remplir des fonctions de médiation ou de siéger au comité d'enquête. Il s'assure aussi que toutes ces personnes reçoivent une formation adéquate afin qu'elles puissent exercer efficacement leur rôle.

Le Comité veille par ailleurs à ce que les plaintes soient traitées de façon impartiale et équitable et dans le respect de la présente politique. Il s'assure que les autorités administratives concernées donnent suite dans des délais raisonnables au rapport du comité

d'enquête lorsque celui-ci conclut à une situation de harcèlement ou de violence en milieu d'études ou de travail. Le Comité propose aussi des amendements à la politique lorsqu'il le juge opportun.

Enfin, le Comité reçoit et adopte le rapport annuel du coordonnateur.

5.6 Le coordonnateur

Le coordonnateur est choisi par le *Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* du Collège. Son mandat, renouvelable, est de trois ans. Le coordonnateur est chargé de la mise en application de la politique. C'est lui qui nomme au besoin une personne-ressource pour assister la personne qui porte plainte et, à la demande de celle-ci, peut recommander que des mesures immédiates soient prises pour assurer sa protection. Le coordonnateur désigne un médiateur le cas échéant. Il préside le comité d'enquête, en transmet les conclusions aux personnes concernées et assure un suivi auprès des plaignants. Enfin, il rédige le rapport annuel et le soumet au *Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence*.

5.7 Les personnes-ressources

Les personnes-ressources, dont au moins la moitié sont des femmes, choisies pour leurs compétences en relations d'aide, sont nommées par le *Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* pour un mandat renouvelable de trois ans. Elles accueillent les personnes qui portent plainte, les écoutent, les informent, les conseillent, les soutiennent et défendent en tout temps leurs intérêts. Elles sont le trait d'union entre les plaignants et le coordonnateur et peuvent suggérer des mesures immédiates pour protéger ceux-ci au besoin.

5.8 Le médiateur

Au début de chaque année, le *Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* nomme trois personnes pour agir à titre de médiateurs. Ces personnes sont choisies pour leurs qualités tant personnelles que professionnelles. Les médiateurs :

- rencontrent les deux parties;
- tentent d'amener les parties à trouver une solution satisfaisante;
- s'assurent de la signature d'une entente par les parties, le cas échéant;
- rédigent un compte rendu des résultats de la médiation;
- remettent ce compte rendu au coordonnateur qui en assure la confidentialité. Les dossiers sont conservés pour une période de 5 ans.

5.9 Le comité d'enquête

Le comité d'enquête est formé de trois personnes, soit le coordonnateur, qui préside l'enquête, et deux autres personnes choisies dans la liste constituée à cette fin par les membres du *Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* du Collège.

Le comité d'enquête vérifie avec impartialité les faits allégués par le plaignant, de façon à en déterminer le bien-fondé. À cet effet, il entend aussi la personne mise en cause.

L'enquête se déroule à huis clos. Le coordonnateur rédige ensuite le rapport d'enquête qui détermine les faits, la forme de harcèlement ou de violence et le bien-fondé ou non de la plainte, mais c'est à l'autorité administrative dont relève la personne mise en cause qu'il revient de déterminer et d'appliquer les sanctions ou mesures appropriées.

6. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

La prévention est la voie que privilégie le Collège pour assurer à toute personne un milieu d'études et de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence.

À cet effet, le Collège adopte une approche globale qui invite l'engagement et la collaboration de tous les intervenants, tant au niveau individuel que collectif, et qui s'articule autour de deux axes principaux, soit, d'une part, la sensibilisation, l'information et la formation et, d'autre part, le contrôle des facteurs de risque.

À titre individuel, tout le personnel et tous les étudiants du Collège démontrent leur engagement envers le maintien d'un milieu exempt de harcèlement et de violence en adoptant des comportements marqués par la politesse et le respect.

À titre collectif, le Collège s'engage à ne tolérer aucune manifestation de harcèlement ou de violence en ses lieux, à prendre les moyens nécessaires pour prévenir et enrayer celle-ci et à favoriser un climat de confiance, de compréhension et de respect mutuel.

Le Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence, qui réunit les représentants de toutes les composantes du Collège, joue un rôle fondamental en matière de prévention en contribuant à la diffusion de la présente politique et à sa mise en application, en travaillant à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes de prévention et en formulant des recommandations quant aux changements de culture et de structure qu'il estime souhaitables ou nécessaires et aux moyens d'effectuer ceux-ci.

7. PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Les personnes victimes de harcèlement ou de violence peuvent porter plainte auprès du coordonnateur.

La dénonciation d'une situation de harcèlement ou de violence et le recours au processus de règlement des plaintes ne doivent porter préjudice ni à la personne qui se dit victime ni à la personne mise en cause. **Le traitement des plaintes est confidentiel.** Seules les personnes concernées, celles qui participent aux diverses étapes du processus ou celles pouvant apporter un éclairage sur la situation sont informées de la plainte. Toutes sont tenues à la plus stricte confidentialité.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être déposée par écrit dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Des personnes-ressources sont disponibles pour aider les personnes victimes de harcèlement ou de violence à formuler et rédiger leur plainte, leur fournir une information complète sur le processus de traitement des plaintes et les accompagner tout au long de ce processus.

Le processus de règlement d'une plainte n'est entrepris qu'avec l'accord du plaignant, qui conserve en tout temps le contrôle de son dossier et le droit de mettre fin au processus. Toutefois, le Collège peut décider de son propre chef de poursuivre une enquête en cours lorsque la conduite de la personne mise en cause, si elle s'avérait fondée, pourrait constituer une menace pour d'autres personnes.

Si la plainte est jugée recevable, le coordonnateur assure le suivi de la démarche auprès des personnes concernées, informe la personne mise en cause de la plainte formulée à son égard et informe les parties de la politique, de leurs droits et des divers types d'interventions possibles, soit la conciliation, la médiation et l'enquête.

7.1 La conciliation

La conciliation est un processus confidentiel qui a pour but de résoudre un problème entre les parties. Elle constitue un moyen parmi d'autres et n'est jamais obligatoire.

Dès qu'une personne dépose une plainte écrite auprès du coordonnateur, celui-ci, avec son accord, peut tenter de régler rapidement la situation en sensibilisant la personne mise

en cause aux difficultés que suscite sa conduite et en l'invitant à modifier celle-ci.

Le recours à la conciliation ne prive pas le plaignant de son droit d'avoir recours à la médiation ou à l'enquête.

7.2 La médiation

La médiation est un processus confidentiel qui a pour but de résoudre le conflit entre les parties. Elle constitue un moyen parmi d'autres et n'est jamais obligatoire. Le recours à la médiation ne prive pas le plaignant de son droit à l'enquête.

La médiation peut être demandée par l'une ou l'autre des parties concernées, mais nécessite le consentement des deux pour que le processus soit enclenché. Le coordonnateur désigne alors un médiateur parmi les trois personnes nommées à cette fin par le *Comité consultatif pour un milieu d'études ou de travail exempt de harcèlement et de violence* du Collège.

Le refus de la médiation ou les renseignements échangés en médiation ne peuvent en aucun cas être utilisés dans un quelconque recours à l'avantage ou au détriment de l'une ou l'autre des parties.

7.3 L'enquête

Même lorsque ni la conciliation, ni la médiation n'ont été demandées, ou lorsque le recours à ces interventions s'avère impossible, ou si ces interventions n'ont pu mener à une entente satisfaisante, le coordonnateur, à la demande du plaignant, enclenche le processus d'enquête.

Le coordonnateur convoque les parties concernées, les informe du déroulement de la procédure devant le comité d'enquête, leur offre d'être accompagnées d'une personne-ressource ou d'une autre personne de leur choix.

Le comité d'enquête entend séparément les deux parties concernées et les témoins, le cas échéant, et détermine s'il y a eu ou non

harcèlement ou violence au sens établi par la politique. **L'enquête se déroule à huis clos.**

Dans les cinq jours ouvrables suivant la fin de l'enquête, le coordonnateur, qui préside l'enquête, rédige et achemine son rapport à la direction concernée, aux membres du comité d'enquête et à chacune des parties en cause lorsque l'enquête conclut qu'il y a eu harcèlement ou violence. Si l'enquête conclut qu'il n'y a pas eu ni harcèlement, ni violence, le rapport n'est transmis qu'aux deux parties concernées et aux membres du comité d'enquête.

8. SANCTIONS ET MESURES DE CORRECTION

La direction concernée prend les sanctions appropriées ou les mesures de correction dans les plus brefs délais après réception du rapport du coordonnateur. Les sanctions prises doivent être proportionnelles à la gravité des faits retenus contre la personne mise en cause. Elles peuvent aller jusqu'à l'expulsion, quand il s'agit d'étudiants, ou au congédiement, quand il s'agit d'employés. D'autres sanctions peuvent aussi être retenues : lettre au dossier, suspension temporaire, obligation de consulter un professionnel de la santé, etc. Toutes les mesures sont appliquées selon les règles et procédures prévues par les conventions collectives, le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel et les règlements du Collège.

Le collègue Édouard-Montpetit ne tolère aucune représailles ni préjudice à l'égard des plaignants. Les personnes qui exercent des représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé une plainte en vertu de la présente politique ou à l'endroit d'une personne qui a témoigné devant le comité d'enquête à la suite du dépôt d'une plainte seront passibles des mêmes sanctions que les personnes reconnues coupables de harcèlement ou de violence en vertu des présentes.

Au plus tard 30 jours après le dépôt du rapport d'enquête, la direction concernée doit informer le coordonnateur des suites données à une plainte jugée fondée.

9. LA CONSERVATION DES DOSSIERS

Les différents dossiers sont conservés sous clé par le coordonnateur. À l'exception du rapport d'enquête ayant mené à des sanctions disciplinaires, en aucun temps l'employeur, le syndicat ni l'association ne pourront exiger leur production par *subpoena duces tecum* ou tout autre moyen, sauf si la situation l'exige et seulement avec l'accord du plaignant.

Les dossiers de plaintes, recevables ou non, sont conservés par le coordonnateur pendant une période de cinq ans à compter de la date de fermeture du dossier et sont détruits au terme de ce délai. Le dossier est considéré fermé lorsque le comportement à l'origine de la plainte a cessé.

10. AUTRES RECOURS

Les mécanismes de recours que prévoit la *Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* du collège Édouard-Montpetit ne peuvent empêcher une personne victime de harcèlement ou de violence en milieu d'études ou de travail de recourir aux procédures de grief, s'il s'agit d'une personne syndiquée, de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec ou de s'adresser directement aux tribunaux. De plus, la présente politique ne peut soustraire la personne qui exerce une forme quelconque de harcèlement ou de violence en milieu d'études ou de travail aux sanctions prévues aux lois, codes et règlements en vigueur.



**Collège
Édouard-Montpetit**

**Direction des ressources humaines
avril 2004**