



**Politique visant à promouvoir un environnement respectueux
exempt de harcèlement et de violence**

Responsable : Service des ressources humaines

Une nouvelle politique visant spécifiquement la dénonciation d'actes de violence à caractère sexuel a été adoptée par le Conseil d'administration du Cégep de Saint-Hyacinthe le 18 décembre 2018. Pour toute dénonciation de cette nature, veuillez vous y référer : [Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel](#).

Adoptée et révisée par le Conseil d'administration

27 janvier 2015

18 décembre 2018

Le genre masculin pour désigner des personnes est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

Table des matières

Article 1.	Préambule.....	3
Article 2.	Principes	3
Article 3.	Objectifs.....	4
Article 4.	Définitions.....	4
4.1	Le harcèlement	4
4.2	La violence.....	5
4.3	L’abus de pouvoir.....	5
4.4	La discrimination.....	6
4.5	L’incivilité	6
4.6	Le conflit.....	6
Article 5.	Champ d’application.....	6
Article 6.	Guichet unique	6
Article 7.	Composition du comité de prévention.....	7
Article 8.	Rôles et responsabilités	7
8.1	La Direction du service des ressources humaines	7
8.2	La Direction des études et de la vie étudiante	7
8.3	Toutes les directions et tous les gestionnaires	8
8.4	Le comité de prévention	8
8.5	La coordination du comité de prévention	8
8.6	Les membres de la communauté collégiale.....	8
8.7	Les personnes accompagnatrices	9
Article 9.	Mécanismes d’intervention	9
Article 10.	Diffusion de la politique.....	9
Article 11.	Dispositions générales	9
Article 12.	Annexe.....	10

Article 1.

Préambule

Considérant que toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique, le Cégep de Saint-Hyacinthe énonce dans la présente politique ses intentions quant à la promotion et au maintien d'un environnement sain et respectueux.

Cette politique s'appuie sur la responsabilisation personnelle des membres de la communauté, chaque membre devant se soucier d'adopter des comportements qui favorisent et contribuent à promouvoir un environnement sain et respectueux.

Pour s'y conformer, plusieurs dispositions législatives encadrent les obligations et les droits relatifs à un milieu d'étude et de travail exempt de toutes formes de violences ou de harcèlement et permettent de situer les responsabilités des individus et du Cégep en ces matières, notamment la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q.; C.C-12), la Loi sur les normes du travail, le Code criminel, le Code civil, le Code du travail, les conventions collectives du personnel enseignant (article 2-5.00), du personnel professionnel (article 2-3.00) et du personnel de soutien (article 10-7.00), le Règlement numéro 5 relatif à la protection des personnes et à la sécurité des biens du Cégep de Saint-Hyacinthe et la Politique de gestion des ressources humaines du Cégep de Saint-Hyacinthe.

Considérant ce qui précède, le Cégep de Saint-Hyacinthe a procédé à la présente révision de sa politique, souhaitant faire ressortir davantage l'importance de la participation, de la responsabilisation et de la mobilisation des personnes qui étudient, travaillent et évoluent au Cégep dans le but de maintenir un environnement sain et respectueux et de ne tolérer aucune forme d'irrespect, d'incivilité, de harcèlement ou de violence. Pour ce faire, la prévention, la sensibilisation, l'information et la formation de la communauté demeurent les moyens privilégiés. Toutefois, la présente politique assure aussi la mise en place d'un mécanisme de traitement des plaintes impartial, équitable et confidentiel.

Le Cégep de Saint-Hyacinthe, dans le respect de ses obligations et fidèle à ses engagements, adopte la présente politique afin de prévenir et corriger toute situation de violence en milieu d'étude et de travail. Ainsi, pour bien remplir les obligations prévues à cette politique, le Cégep de Saint-Hyacinthe peut établir des partenariats avec des organismes externes afin de mener à bien les engagements de la politique.

Article 2.

Principes

Le Cégep de Saint-Hyacinthe s'est doté au fil des années d'un Projet éducatif, d'un Plan stratégique et d'une Politique de gestion des ressources humaines qui mettent de l'avant des valeurs axées sur le respect de l'être humain.

Dans le même ordre d'idées, la présente politique repose sur les principes suivants :

- Le Cégep de Saint-Hyacinthe convient que la prévention par la sensibilisation, l'information et la formation constitue le meilleur moyen pour assurer un environnement sain et respectueux;
- Le Cégep de Saint-Hyacinthe affirme que le maintien d'un environnement sain et respectueux est l'affaire de tous et que la responsabilité de prévenir le harcèlement et la violence, de les dénoncer et d'y mettre fin appartient à l'ensemble de la communauté collégiale;
- Le Cégep de Saint-Hyacinthe désavoue toute forme d'irrespect, d'incivilité, de harcèlement et de violence qu'il considère comme une violation des droits de la personne;
- Le Cégep de Saint-Hyacinthe reconnaît aux personnes le droit d'être protégées, aidées et défendues par des mécanismes d'aide et de recours appropriés;
- Le Cégep de Saint-Hyacinthe s'assure que toutes les personnes en cause sont traitées de façon équitable, confidentielle et impartiale;

- Le Cégep de Saint-Hyacinthe prend les mesures qu'il juge nécessaires, dans les limites de ses moyens, afin de limiter les préjudices que pourrait subir une victime.

Article 3.

Objectifs

La présente politique poursuit les objectifs suivants :

- Promouvoir le respect et la civilité dans notre environnement;
- Développer des moyens et contribuer à la prévention, à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement et de violence;
- Maintenir un climat respectueux, civil et exempt de harcèlement et de violence, propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes et à sauvegarder leur dignité;
- Favoriser la participation et la responsabilisation de toutes les instances et de toutes les personnes évoluant au Cégep de Saint-Hyacinthe pour le maintien d'un milieu d'étude et de travail sain;
- Engager la responsabilité individuelle et collective de tous afin de favoriser la résolution des conflits et la prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement au Cégep de Saint-Hyacinthe. Chacun doit être actif dans le maintien des bonnes relations en évitant d'encourager les comportements inacceptables et en les signalant;
- Fournir des mécanismes d'intervention pour prévenir ou faire cesser le harcèlement, et, afin de soutenir les personnes victimes de harcèlement, instaurer des mécanismes d'aide et de traitement des plaintes en cette matière qui soient équitables et discrets pour les personnes impliquées;
- Assurer une gestion efficiente des plaintes reçues;
- Intervenir de façon à mettre fin aux comportements de harcèlement et de violence lorsqu'ils sont connus et déclarés;
- Encourager la justice participative sans restreindre les droits des parties à faire appel aux recours traditionnels. La justice participative propose aux personnes de s'impliquer activement dans la recherche de solutions par la collaboration, le consensus entre les personnes et la prévention des conflits.

Article 4.

Définitions

Les définitions élaborées dans la présente politique servent un objectif de sensibilisation autant que de normalisation, afin de distinguer ce qui constitue du harcèlement et ce qui relève d'un autre type de problématique.

4.1 Le harcèlement

Il s'agit d'une conduite délibérée d'une personne ou d'un groupe qui met un frein à l'établissement de rapports égalitaires et au respect mutuel auquel toute personne est en droit de s'attendre dans un milieu de travail et d'études. En plus de sa dimension psychologique, le harcèlement peut être, entre autres, de nature sexuelle, sexiste ou raciste, et pourrait combiner l'une ou l'autre de ses diverses formes.

4.1.1 Harcèlement psychologique

Le Cégep de Saint-Hyacinthe fait sienne la définition de harcèlement psychologique prévue à la Loi sur les normes du travail : « 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. »

4.1.2 Persécution collective

En milieu organisationnel, le harcèlement peut prendre à l'occasion la forme d'une persécution collective. Par exemple, l'enchaînement de propos et d'agissements hostiles (moqueries, railleries, persiflage, allusions malveillantes...), isolément perçus comme anodins, mais manifestés de façon répétitive et collusoire de la part d'un groupe de personnes envers une tierce, quel que soit le rapport hiérarchique entre ces personnes et produisant chez la victime des effets néfastes quant à l'estime de soi ainsi qu'à l'intégrité physique et psychologique, est de la persécution collective.

4.2 La violence¹

La violence consiste en des comportements exercés par une personne ou un groupe de personnes qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non, à la sécurité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes. Elle peut prendre diverses formes.

4.2.1 Violence verbale ou écrite

Elle consiste en paroles ou écrits (incluant les communications téléphoniques, courriels ou autres) qui portent atteinte à la dignité, à la réputation et à l'intégrité psychologique et physique d'une personne ou d'un groupe de personnes. La violence verbale peut se traduire par des cris, des jurons, des insultes et est souvent utilisée pour intimider une autre personne.

4.2.2 Violence psychologique ou morale

La violence psychologique ou morale consiste en des comportements ou propos méprisants, humiliants, contrôlants qui ont pour effet de dénigrer une personne dans sa valeur en tant qu'individu. Elle peut s'exprimer en ignorant la présence de l'autre ou en refusant de communiquer. Cette forme de violence est subtile et peut s'exercer de façon passive.

4.2.3 Violence physique

Elle consiste en l'usage de la force à l'endroit d'une personne ou encore d'une manifestation d'abus impliquant un contact physique à l'égard d'une personne par l'intermédiaire ou non d'un objet, et ce, dans le but d'intimider ou de contraindre. Ce type de violence atteint l'autre dans son intégrité physique, peut causer des blessures physiques et laisser des séquelles physiques et psychologiques à long terme.

4.3 L'abus de pouvoir

L'abus de pouvoir consiste à utiliser de façon inappropriée, illégitime ou induite l'autorité ou le pouvoir d'influence pour nuire à l'épanouissement et au rendement d'une personne par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage et de coercition.

¹ Définitions de la violence et de ses différentes formes tirées de : Allaire, L, Beaumont, C, Dumont, M, Leclerc, D, Massé, L, *La violence laisse des traces : il faut s'en occuper! : Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation*. (2012). Trois-Rivières : Université du Québec, Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire, Centrale des syndicats du Québec.

4.4 La discrimination

La discrimination est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne et ayant pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'une liberté ou d'un droit protégé par la charte.

4.5 L'incivilité

La civilité peut se définir comme un ensemble de règles de conduite empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre. Ce sont les balises essentielles que le Cégep de Saint-Hyacinthe appuie au regard des rapports humains et des communications entre les personnes. On parle alors d'incivilité pour désigner un comportement qui va à l'encontre d'une partie ou de l'ensemble des règles de vie en communauté telles que le respect d'autrui, la politesse ou la courtoisie.

4.6 Le conflit

Un antagonisme ou une opposition de sentiments ou d'opinions entre des personnes ou des groupes de personnes.

Article 5.

Champ d'application

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui étudient, travaillent ou utilisent les services du Cégep de Saint-Hyacinthe dans le cadre d'activités officielles du Cégep de Saint-Hyacinthe.

Dans les cas qui n'impliquent que des personnes qui étudient au Cégep, la situation est traitée par le *Règlement numéro 5 relatif à la protection des personnes et à la sécurité des biens* ou par tout autre politique ou règlement adopté par le Cégep de Saint-Hyacinthe. Un responsable de la Direction des études et de la vie étudiante ou du Service de la formation continue est chargé de son application, ou si la situation l'exige, conjointement par les deux secteurs.

Cette politique ne prive d'aucune manière les personnes ciblées d'utiliser les autres recours légaux qu'elles pourraient choisir, notamment les procédures de grief, les plaintes aux normes du travail et les poursuites devant les tribunaux civils. Cependant, le Cégep de Saint-Hyacinthe ne s'engage pas à prendre fait et cause pour la victime qui exerce de tels recours ni à assumer, en totalité ou en partie, ses honoraires judiciaires ou extrajudiciaires à moins d'y être contraint par une disposition impérative de la loi ou par une ordonnance du tribunal.

Bien que l'obligation de fournir un environnement sain et respectueux revienne à l'employeur, il est de la responsabilité individuelle et collective de favoriser la résolution des conflits et la prévention de la violence et du harcèlement au Cégep de Saint-Hyacinthe.

Chacun doit être actif dans le maintien des bonnes relations en évitant d'encourager les comportements inacceptables et en les signalant.

Article 6.

Guichet unique

Le Cégep de Saint-Hyacinthe a regroupé l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences dans un endroit connu et facilement accessible.

Ainsi, au Cégep de Saint-Hyacinthe, le dépôt d'une plainte :

- Provenant d'un membre du personnel doit être fait à l'attention de la coordination du Service des ressources humaines, responsable du comité de prévention;
- Provenant d'un étudiant doit être fait à l'attention de la coordination du Service aux étudiants et membre du comité de prévention.

Article 7.

Composition du comité de prévention

Les coordinations du Service des ressources humaines et du Service de la vie étudiante sont d'emblée membres du comité de prévention considérant la nature de leur rôle et de leurs responsabilités. La personne représentant les Ressources humaines en assume la coordination.

Chaque association et chaque syndicat désigne une personne parmi ses membres, soit :

- Un membre du personnel enseignant;
- Un membre du personnel professionnel;
- Un membre du personnel de soutien;
- Un membre de la communauté étudiante;
- Un membre du personnel cadre.

À ces personnes s'ajoutent, s'il y a lieu, dans un souci de représenter l'ensemble des secteurs d'activités du Cégep (pour un maximum de sept personnes membres de ce comité) :

- Un représentant du Service de la formation continue et Synor;
- Un représentant de la Direction des études et de la vie étudiante.

Article 8.

Rôles et responsabilités

Certains intervenants ont un rôle particulier à jouer dans la mise en œuvre de la présente politique, tel que :

8.1 La Direction du service des ressources humaines

- Est responsable, en collaboration avec la Direction des études et de la vie étudiante, de l'application de la présente politique auprès des employés et employées;
- Est responsable du comité de prévention de la présente politique;
- Est responsable, en collaboration avec la Direction des études et de la vie étudiante, de l'organisation des services du guichet unique.

8.2 La Direction des études et de la vie étudiante

- Est responsable, en collaboration avec la Direction du service des ressources humaines, de l'application de la présente politique auprès des étudiantes et étudiants;
- Participe au comité de prévention de la présente politique;
- Est responsable, en collaboration avec la Direction du service des ressources humaines, de l'organisation des services du guichet unique.

8.3 Toutes les directions et tous les gestionnaires

Outre les responsabilités confiées à tous les membres de la communauté collégiale, les gestionnaires ont un rôle d'action / de moyens lorsqu'une situation est portée à leur connaissance. Ils doivent également :

- S'assurer de l'application de la politique au sein de leur direction ou de leur équipe;
- Suivre et s'assurer que les membres du personnel de leur direction ou de leur équipe suivent les séances de formation obligatoires prévues à la loi et offertes par le Cégep;
- Référer, au besoin, la personne au guichet unique.

8.4 Le comité de prévention

- Veiller à la diffusion de la présente politique;
- Établir son plan de travail annuel, comprenant notamment :
 - L'identification et la mise en place de moyens de prévention, d'information, de sensibilisation et de formation en vue de favoriser l'établissement d'un environnement sain, sécuritaire et respectueux;
 - L'évaluation des besoins en formation des membres du comité de prévention et de l'ensemble du personnel du Cégep à l'égard des objets de la présente politique;
- Recommander à la Direction du service des ressources humaines les activités de prévention, d'information, de sensibilisation et de formation découlant de la présente politique;
- Conseiller et aviser le Cégep sur tout sujet relatif à la prévention des comportements de harcèlement, de violence ou d'incivilité;
- Analyser et émettre des recommandations en regard du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- Évaluer l'applicabilité et les retombées de la présente politique et en recommander la révision, au besoin, à la Direction du service des ressources humaines;
- Déterminer son mode de fonctionnement;
- Contribuer à la production du rapport annuel à être transmis à la Direction du service des ressources humaines.

8.5 La coordination du comité de prévention

- Convoquer le comité de prévention et encadrer les activités;
- Soutenir la réalisation du plan de travail annuel du comité de prévention;
- Guider les personnes plaignantes ou mises en cause dans leurs démarches;
- Accueillir et établir la recevabilité d'une plainte;
- Donner les suites appropriées relatives au traitement d'une plainte;
- Établir la liste des intervenants externes susceptibles d'agir dans le cadre des mécanismes prévus au Guide d'application de traitement de plaintes. Pour certains cas, le traitement de la plainte et de l'enquête pourrait être octroyé à une firme externe;
- Produire le rapport annuel du comité de prévention;
- Assurer le suivi avec le Service de la vie étudiante lorsqu'un étudiant est impliqué.

8.6 Les membres de la communauté collégiale

- Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;

- Respecter la présente politique;
- Signaler dès que possible au guichet unique ou à la sécurité du Cégep lorsque témoin d'une situation de violence.

8.7 Les personnes accompagnatrices

Afin de faciliter le processus, la personne plaignante ou mise en cause membre du personnel ou la personne mineure membre de la communauté étudiante peut être accompagnée par la personne de son choix.

Article 9.

Mécanismes d'intervention

Le Cégep de Saint-Hyacinthe privilégie la mise en place d'outils et de mécanismes qui favorisent la prévention, la sensibilisation, l'information et la formation de la communauté en vue de favoriser des comportements sains et respectueux.

Toutefois, la présente politique assure aussi la mise en place d'un mécanisme de traitement des plaintes impartial, équitable et confidentiel. Les procédures relatives au traitement de ces plaintes sont établies dans le Guide d'application de traitement de plaintes.

Article 10.

Diffusion de la politique

Le Cégep de Saint-Hyacinthe s'assure que la politique est facilement accessible et qu'elle soit communiquée lors de l'admission d'un étudiant et à chaque début de session.

Le Cégep de Saint-Hyacinthe devrait également prévoir la transmission de cette politique à l'ensemble de son personnel lors de l'embauche.

Article 11.

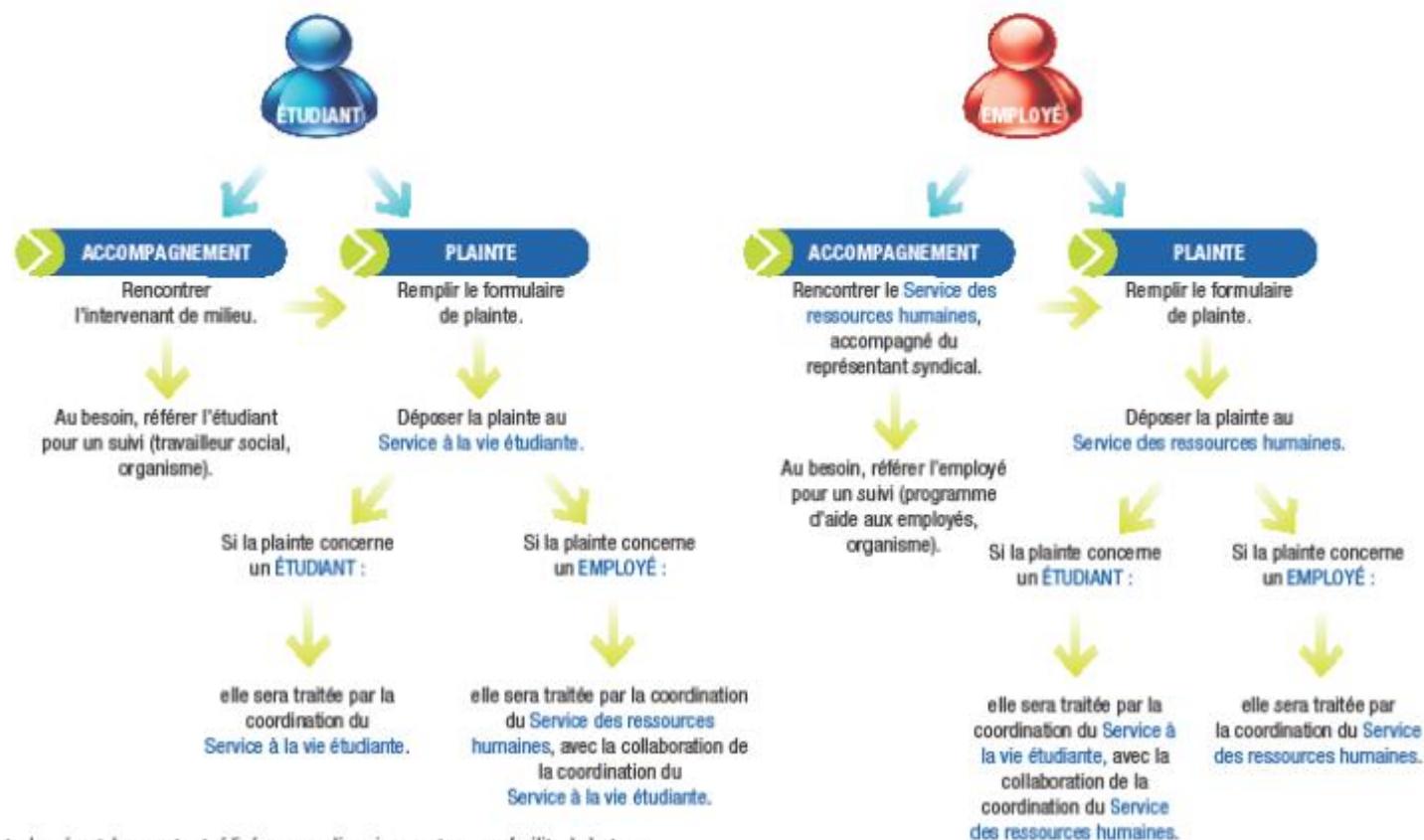
Dispositions générales

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le Conseil d'administration du Cégep de Saint-Hyacinthe.

Elle est révisée au besoin.



PROTOCOLE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PLAINTE DANS DES SITUATIONS D'INCONDUITE (VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL, INCIVILITÉ, HARCÈLEMENT ET ABUS)



* Le texte du présent document est rédigé au masculin uniquement pour en faciliter la lecture.