

Politique de respect des personnes

Type de document :

Règlement Politique Directive Procédure

Instance d'approbation :

Conseil d'administration Comité de direction

Directive adoptée le 31 mars 1993.

Mise à jour le :

9 février 2005

7 février 2013

 27 mars 2019

L'utilisation des termes génériques masculins permet d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

1.	CONTEXTE	5
2.	DÉFINITIONS.....	5
3.	OBJECTIFS GÉNÉRAUX.....	6
4.	PRINCIPES DIRECTEURS	7
5.	CHAMPS D'APPLICATION.....	8
6.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	8
7.	APPROBATION	10
8.	ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	10

1. CONTEXTE

Par la présente politique, le Cégep de La Pocatière¹ s'engage à créer et à promouvoir un milieu de travail et d'études sain, exempt de toute forme de violence et de comportement portant atteinte à la santé, à la sécurité de même qu'à l'intégrité physique et psychologique, notamment à caractère sexuel, de chaque personne.

Elle signifie sans équivoque que chaque personne a droit au respect, à la dignité, à l'équité et à la sauvegarde de sa réputation.

Par cet engagement, le Cégep affirme qu'aucun comportement ou manifestation de non-respect, de harcèlement ou de violence sous quelques formes que ce soit (incluant le harcèlement sexuel) ne sera toléré et que tel comportement fera l'objet de sanctions.

La présente politique s'appuie sur les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques dont le droit à des conditions de travail justes et raisonnables (article 46). Elle s'appuie également sur le Code criminel, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur la santé et sécurité au travail, la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions LQ2018. c.21 et aussi sur les conventions collectives de travail en vigueur au Cégep.

Le Cégep promeut une culture organisationnelle de civilité, de respect mutuel et de responsabilisation des personnes face à leurs comportements et à son impact dans l'organisation.

2. DÉFINITIONS

- **Civilité** : se définit comme un comportement respectant les normes de respect mutuel établies dans le milieu (Anderson et Pearson (1999)).
- **Harcèlement** : comportement inopportun ou injurieux de la part d'une personne à l'endroit d'une autre, dont l'auteur aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement peut offenser ou causer préjudice. Il inclut les comportements importuns ou offensants, les menaces, le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir : Un comité interministériel définit le harcèlement comme suit : « Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés et non désirés, à caractère sexuel ou non, et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, une mise à pied, un congédiement ou une démission forcée ». Un seul acte qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement. Le harcèlement est une démarche « perverse » en ce sens qu'il comporte une intention de destruction et un processus. Le tout peut être conscient ou inconscient.

¹ Le terme Cégep inclut le Centre d'études collégiales de Montmagny.

- **Plainte** : requête contre le non-respect des personnes.
- **Violence** : elle se définit par un acte volontaire dirigé vers un individu ou des objets, en utilisant son pouvoir sur la vulnérabilité de l'autre, afin de parvenir à ses fins.

3. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Cette politique a pour but :

- 3.1. de maintenir des normes de respect mutuel établies dans le Cégep, soit :
 - la politesse;
 - la courtoisie;
 - le savoir-vivre;
 - et la collaboration.
- 3.2. d'assurer la protection de l'intégrité physique et psychologique de toute personne qui travaille, étudie ou fréquente le Cégep et la sauvegarde de sa dignité par le maintien d'un milieu de travail et d'études sain et exempt de toute forme de harcèlement, d'incivilité, de violence et de non-respect.
- 3.3. de faire cesser toute conduite vexatoire, de harcèlement et de violence portée à la connaissance d'un membre de la communauté collégiale. Toute conduite vexatoire est visée par cette politique (comportements, paroles, actes ou gestes répétés, à caractère sexuel ou non, qui sont hostiles ou non désirés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique).
- 3.4. de prévenir le harcèlement et la violence en mettant en place des mesures de gestion des conflits entre les personnes.
- 3.5. de mettre en place des mesures d'aide pour toute personne mise en cause.
- 3.6. de favoriser la participation et la responsabilisation de toutes les instances du Cégep pour le maintien d'un milieu de travail et d'études sain.
- 3.7. de contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir toute forme d'incivilité.
- 3.8. d'établir les responsabilités des divers intervenants dans l'application de la présente politique.

4. PRINCIPES DIRECTEURS

Cette politique s'appuie sur les principes suivants :

- 4.1. Le Cégep reconnaît que toute personne a droit à l'égalité, 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 de travail et d'études qu'elle qu'en soit la forme, constitue une violation de ce droit.
- 4.2. Le Cégep s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour assurer un milieu de travail et d'études exempt de toutes formes de harcèlement et de violence.
- 4.3. Le Cégep affirme que la prévention et la dénonciation de situations de non-respect, de harcèlement et de violence au Cégep sont l'affaire de tous et que la responsabilité d'y mettre fin doit être partagée entre chacun puisque la tolérance tacite et la non-dénonciation contribuent au maintien d'un mauvais climat.
- 4.4. Le Cégep désapprouve toute forme de harcèlement et de violence et considère que toute manifestation de ces comportements doit être découragée et dénoncée. Par ailleurs, le Cégep considère que toute plainte déposée de mauvaise foi en ces matières constitue un acte nuisible pour les personnes visées de même que pour le climat de travail et d'études et la qualité des relations de travail au sein de la communauté collégiale. Ces actes doivent aussi être découragés et dénoncés.
- 4.5. Le Cégep reconnaît que la modification de certains comportements exige une perspective préventive et non seulement punitive. Les moyens de prévention favorisés par le Cégep sont l'éducation et la formation, ceux-ci permettant la sensibilisation et la conscientisation de la communauté collégiale.
- 4.6. Le Cégep reconnaît 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 non-respect, et ce, en toute équité, justice et confidentialité et sans qu'il lui soit porté préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles.
- 4.7. Le Cégep s'assure que les plaintes soient traitées avec diligence et confidentialité, en toute équité, justice et impartialité.
- 4.8. Le Cégep 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, d'être protégée contre la violence ou le harcèlement dénoncé, à la protection de sa réputation, d'être entendue.
- 4.9. Le Cégep entend prendre les sanctions et mesures appropriées aux circonstances contre quiconque est reconnu comme ayant exercé toute forme de harcèlement ou de violence

au Cégep. Il en est de même à l'endroit des plaignants ayant déposé une plainte de mauvaise foi ou sous la base d'un faux témoignage.

4.10. Les situations de tension qui peuvent survenir entre deux personnes ou entre une personne et un groupe ne constituent pas nécessairement des manifestations de harcèlement ou de violence; elles doivent toutefois être gérées afin de maintenir un climat de travail harmonieux.

4.11. n'est pas un conflit :

- un enseignant qui, à des fins pédagogiques, exerce son autorité à l'endroit d'un étudiant;
- un désaccord qui survient entre deux personnes;
- une personne en autorité qui, dans le cadre de l'exercice normal de son droit de gérance, encadre son personnel de manière raisonnable, évalue le rendement, effectue une gestion normale de l'absentéisme, impose des mesures disciplinaires pour un motif sérieux et valable ou d'autres objets de même nature.

5. CHAMPS D'APPLICATION

5.1. Cette politique s'applique à toute personne ou tout groupe de personnes qui travaillent, étudient ou fréquentent le Cégep. Ce qui comprend les membres du personnel de La Pocatière et de Montmagny, les gestionnaires, les étudiants, les stagiaires. Elle s'applique également aux autres personnes qui prennent part aux activités de l'organisation telles que les fournisseurs, les sous-traitants, les bénévoles et les différents visiteurs.

5.2. L'application de cette politique n'enlève pas le droit aux personnes impliquées d'exercer tous les recours légaux possibles, notamment une action en responsabilité civile, un grief, une injonction, une plainte à la Commission et au Tribunal des droits et libertés de la personne, à la Commission des normes du travail ou une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité au travail.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le respect de la politique, sa promotion, sa diffusion et sa mise en application est une responsabilité à la fois collective et personnelle de l'ensemble des personnes fréquentant le Cégep.

Voici les rôles et responsabilités spécifiques :

6.1. Conseil d'administration

- Approuve la présente politique.
- Voit à l'application des mécanismes d'intervention et aux recours, le cas échéant, pour les hors cadres selon les modalités prévues à la procédure.
- Respecte le caractère confidentiel du dossier.

6.2. Direction générale

- S'assure de l'adoption de la présente politique;
- Est responsable de l'application générale, de l'évaluation et de la révision de la politique;
- Applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction auprès du personnel d'encadrement du Cégep comme prévu à la procédure;
- Respecte le caractère confidentiel du dossier.

6.3. Direction des ressources humaines et secrétariat général

- Voit à l'application de la présente politique;
- Initie des activités de sensibilisation et de prévention auprès du personnel et des étudiants, avec les différents partenaires;
- Voit à ce que le personnel et les étudiants de l'établissement soient informés, comprennent la politique et s'y conforment et voit à la promotion du respect en milieu de travail;
- Invite les associations professionnelles et syndicales à participer à la réalisation d'activités prévues dans le cadre de l'application de la politique;
- Planifie l'application et l'évaluation de la politique en collaboration avec la direction générale;
- S'assure que les nouveaux employés sont informés de la politique;
- Respecte le caractère confidentiel du dossier.

6.4. Gestionnaires

- Voient à ce que cette politique soit portée à la connaissance des membres du personnel sous sa responsabilité;
- Contribuent à la prévention des conflits sous toutes ses formes en intervenant dès qu'il est saisi de toute situation ou tout comportement problématique;
- Interviennent rapidement pour corriger une situation de harcèlement ou de violence portée à sa connaissance suite aux recommandations du comité;
- Collaborent avec la Direction des ressources humaines et du secrétariat général pour faciliter l'exercice de sa responsabilité;
- Respectent le caractère confidentiel du dossier.

6.5. Syndicats et associations

- Collaborent à la mise en œuvre et à l'application de la politique;
- Assurent en collaboration avec le Cégep, la promotion de la politique;
- Respectent le caractère confidentiel du dossier.

6.6. Membres du personnel et les étudiants

- Prennent connaissance de la présente politique;
- Dénoncent toute situation de conflit, de harcèlement ou de violence;
- Respectent la politique.

7. APPROBATION

La présente Politique a été approuvée par le conseil d'administration du Cégep le 27 mars 2019.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente Politique entre en vigueur au moment de son adoption. Elle sera révisée à la demande de la Direction générale.