

Politique de respect des personnes et de prévention des comportements violents

Type de document :

☐ Règlement

☒ Politique

☐ Directive

☐ Procédure

Instance d'approbation :

☒ Conseil d'administration

☐ Comité de direction

Politique adoptée le 31 mars 1993.

Mise à jour le :

9 février 2005

7 février 2013

27 mars 2019

15 mai 2024

 **26 mars 2025**

Les termes génériques masculins sont utilisés dans le but d'alléger le texte, sans aucune intention de discrimination.

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJET.....	5
2. ÉNONCÉ	5
3. CADRE LÉGAL ET ADMINISTRATIF	5
4. DÉFINITIONS.....	5
5. OBJECTIFS	7
6. CHAMPS D'APPLICATION	7
7. PRINCIPES DIRECTEURS.....	8
8. MODALITÉS D'APPLICATION.....	8
8.1 Actions réprouvées.....	8
8.2 Identification, contrôle et élimination des risques	8
8.3 Quiétude et protection des droits.....	8
8.4 Équité, justice et confidentialité.....	9
8.5 Sensibilisation.....	9
8.6 Activités sociales liées au travail	9
8.7 Conflits interpersonnels	9
9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	9
9.1 Conseil d'administration.....	9
9.2 Direction générale	10
9.3 Secrétariat général	10
9.4 Direction des ressources humaines.....	10
9.5 Gestionnaires.....	10
9.6 Représentants des syndicats, de l'association locale des cadres et des associations étudiantes du Cégep.....	11
9.7 Membres de la communauté collégiale	11
10. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES	11
11. APPLICATION.....	11
12. DIFFUSION.....	12
13. APPROBATION.....	12
14. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION.....	12

1. OBJET

La *Politique de respect des personnes et de prévention des comportements violents* du Cégep de La Pocatière a pour objectif de créer et de promouvoir un milieu de travail et d'études respectueux et sain, exempt de toute forme de harcèlement, de violence ou de comportement portant atteinte à la santé, à la sécurité de même qu'à l'intégrité physique et psychologique de chaque personne, y compris les comportements à caractère sexuel.

2. ÉNONCÉ

Le Cégep de La Pocatière s'engage à promouvoir une culture organisationnelle fondée sur le respect mutuel, la civilité et la responsabilisation. Aucune forme de non-respect, de harcèlement ou de violence, y compris le harcèlement sexuel, ne sera tolérée. Ces comportements feront l'objet de mesures correctives, et, le cas échéant, de sanctions disciplinaires.

3. CADRE LÉGAL ET ADMINISTRATIF

La présente Politique s'appuie sur les dispositions aux lois et règlements suivants :

- La *Charte des droits et libertés de la personne*;
- 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*;
- La Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail;
- Les conventions collectives de travail en vigueur au Cégep.

4. DÉFINITIONS

Cégep

Collège d'enseignement général et professionnel. Aux fins du présent document, le terme Cégep inclut tous les campus du Cégep de La Pocatière.

Cégep virtuel

Regroupement de cégeps partenaires, dont le Cégep de La Pocatière qui en est aussi le fiduciaire, offrant des cours synchrones de l'enseignement régulier. Le lien d'emploi de ses employés salariés est avec le Cégep.

Civilité

Comportements, gestes, paroles ou conduite qui permettent aux individus de notre environnement d'être épanouis et de se sentir bien au travail. Il s'agit de comportements faisant référence aux normes de respect, de politesse, de courtoisie et de collaboration.

Communauté collégiale

Tous les étudiants, les employés, le personnel d'encadrement, la clientèle des activités ou services du Cégep, les partenaires, contractants et sous-contractants ainsi que les bénévoles du Cégep.

Harcèlement

Conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés;
- sont hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés;
- nuisent à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne;
- rendent le milieu de travail ou d'études hostile ou néfaste pour elle.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.

Harcèlement discriminatoire

Aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs suivants :

- La race, la couleur de la peau, l'origine ethnique ou nationale;
- L'âge, la langue, le sexe, la grossesse, l'état civil;
- L'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle;
- La religion, la condition sociale, les convictions politiques;
- Le handicap ou le moyen utilisé pour diminuer l'impact d'un handicap.

Harcèlement sexuel

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Plainte

Démarche officielle visant à dénoncer une situation pour laquelle une réponse ou une solution est explicitement ou implicitement attendue.

Violence

Tout acte ou menace visant à dominer, contrôler ou faire du mal à autrui, qu'il soit physique, psychologique, économique ou sexuel.

5. OBJECTIFS

La présente Politique poursuit les objectifs suivants :

- Maintenir un milieu de travail et d'études respectueux, fondé sur des principes de politesse, de courtoisie et de collaboration;
- Protéger l'intégrité physique et psychologique de toutes les personnes présentes dans le Cégep et préserver leur dignité;
- Faire cesser toute situation de harcèlement, de violence ou d'incivilité;
- Prévenir le harcèlement et la violence par des stratégies de gestion des conflits et des actions de sensibilisation et de formation;
- Mettre en place des ressources d'aide pour les victimes et les personnes mises en cause;
- Renforcer la participation de toutes les parties prenantes pour maintenir un climat de travail harmonieux et respectueux.

6. CHAMPS D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à l'ensemble de la communauté collégiale du Cégep. Elle s'étend également au télétravail et aux situations survenues lors d'activités externes liées au Cégep, telles que des événements ou des déplacements professionnels, ou des activités organisées par le Cégep.

Cette Politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (courriels, médias sociaux, textos, affichages, lettres, etc.).

L'application de cette Politique ne restreint en rien les personnes impliquées d'exercer les recours légaux à leur disposition, notamment une action en responsabilité civile, un grief, une injonction, une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à la Commission des normes et de la santé et sécurité au travail, de même qu'un recours devant le Tribunal des droits de la personne.

7. PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes fondamentaux qui suivent guident les actions du Cégep en matière de respect des personnes.

- **Respect de l'égalité et de la dignité humaine** : Chaque individu a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.
- **Responsabilité partagée** : Le harcèlement et la violence sont l'affaire de tous et la responsabilité de les prévenir et de les dénoncer incombe à chaque membre de la communauté collégiale.
- **Confidentialité** : Toute plainte ou situation de harcèlement sera traitée de manière confidentielle, sauf si la divulgation est nécessaire pour l'enquête ou le règlement de la situation.

8. MODALITÉS D'APPLICATION

8.1 Actions réprouvées

Le Cégep désapprouve toute forme de harcèlement et de violence et considère que toute manifestation de ces comportements doit être découragée et dénoncée.

Toute plainte déposée de mauvaise foi en ces matières constitue également un acte nuisible pour les personnes visées, mais aussi 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.

8.2 Identification, contrôle et élimination des risques

Différentes méthodes et techniques sont utilisées par le Cégep afin d'identifier, contrôler et éliminer les risques de comportements violents, incluant le harcèlement psychologique et les paroles ou actes à caractère sexuel. Parmi celles-ci, une formation annuelle sur la violence à caractère sexuelle est offerte à toute la communauté collégiale. De l'information et de la formation concernant la santé psychologique au travail, de même que la civilité sont offertes annuellement au personnel.

Les modalités entourant les dénonciations et les plaintes en matière de non-respect des personnes sont édictées tant dans la procédure relative au respect des personnes et à la prévention des comportements violents que dans la politique concernant les violences à caractère sexuelle et permettent de contrôler et d'éliminer les risques associés à ces comportements.

8.3 Quiétude et protection des droits

Le Cégep garantit la protection des droits de toutes les personnes impliquées, qu'elles soient victimes ou mises en cause. Aucune personne ne doit faire l'objet de représailles, et toute démarche doit être protégée dans un cadre de respect et d'intégrité.

8.4 Équité, justice et confidentialité

Le Cégep s'engage à traiter toutes les plaintes avec impartialité, transparence et dans le respect de la confidentialité. Il est essentiel que les droits de chacun soient respectés, y compris le droit d'être entendu et d'avoir une réponse équitable.

8.5 Sensibilisation

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.

8.6 Activités sociales liées au travail

Les activités sociales liées au travail sont également couvertes par la présente Politique. Ainsi, tout comportement contrevenant aux principes de respect des personnes édictés ici, est considéré comme ayant eu lieu dans le contexte de travail et sera traité comme tel. Dans une activité sociale liée au travail, il est attendu d'adopter une conduite professionnelle, ce qui implique notamment une consommation modérée d'alcool lorsque permise par l'employeur.

8.7 Conflits interpersonnels

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 adressées rapidement afin de maintenir un climat de travail harmonieux.

Ne constitue 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.

9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

9.1 Conseil d'administration

Au conseil d'administration sont confiées les responsabilités suivantes :

- Adopter la présente Politique;
- Voir à l'application des mécanismes d'intervention et aux recours, le cas échéant, pour les hors cadres selon les modalités prévues à la Procédure de respect des personnes;

- Respecter le caractère confidentiel des informations.

9.2 Direction générale

Les responsabilités de la Direction générale incluent les éléments suivants :

- Appliquer les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction auprès du personnel d'encadrement comme prévu à la Procédure de respect des personnes;
- Respecter le caractère confidentiel des informations.

9.3 Secrétariat général

Les responsabilités suivantes relèvent du Secrétariat général :

- Voir à l'application, à l'évaluation et à la révision de la présente Politique;
- Voir à la promotion du respect en milieu de travail;
- Voir à ce que le personnel et les étudiants soient informés de la présente Politique, comprennent conformement;
- Inviter les associations professionnelles et syndicales à participer à la réalisation d'activités prévues dans le cadre de l'application de cette Politique;
- Planifier l'application et l'évaluation de la présente Politique en collaboration avec la Direction générale;
- Respecter le caractère confidentiel des informations.

9.4 Direction des ressources humaines

Les responsabilités de la Direction des ressources humaines incluent les éléments suivants :

- Assister les membres du personnel dans la résolution des situations de conflit;
- Initier des activités de sensibilisation et de prévention auprès du personnel, des étudiants et des différents partenaires;
- S'assurer que les nouveaux employés sont informés de la Politique;
- Respecter le caractère confidentiel des informations.

9.5 Gestionnaires

Les responsabilités de chaque gestionnaire sont les suivantes :

- Voir à ce que cette Politique soit portée à la connaissance des membres du personnel sous sa responsabilité;
- Contribuer à la prévention des conflits sous toutes ses formes en intervenant dès qu'il est saisi de toute situation ou tout comportement problématique;
- Intervenir rapidement pour corriger une situation de harcèlement ou de violence portée à sa connaissance suite aux recommandations du comité;

- Collaborer avec le Secrétariat général et la Direction des ressources humaines et dans l'exercice de leurs responsabilités;
- Respecter le caractère confidentiel des informations.

9.6 Représentants des syndicats, de l'association locale des cadres et des associations étudiantes du Cégep

Les syndicats et les associations du Cégep ont les responsabilités suivantes :

- Collaborer à la promotion, la mise en œuvre et à l'application de la présente Politique;
- Respecter le caractère confidentiel des informations.

9.7 Membres de la communauté collégiale

Les membres de la communauté collégiale sont responsables de :

- Prendre connaissance de la présente Politique et la respecter;
- Favoriser et maintenir des normes de respect mutuel établies dans le Cégep, telles que la politesse, la courtoisie, le savoir-vivre et la collaboration avec et envers autrui;
- Dénoncer, selon les termes de la *Procédure de respect des personnes*, toute situation de conflit, de harcèlement ou de violence dont ils sont témoins.

10. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES

Le non-respect de la présente Politique entraînera des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'expulsion du Cégep. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction. 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.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un tiers, le Cégep pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente Politique. Celle-ci sera présentée à tous les tiers contractant avec le Cégep et ceux-ci devront s'engager à s'y conformer.

Selon le cas, le Cégep se réserve le droit de prévenir les autorités compétentes pour toute infraction à la présente Politique.

11. APPLICATION

Le Secrétariat général responsable de l'application de la présente Politique.

12. DIFFUSION

Le Secrétariat général a la responsabilité de mettre à la disposition de la communauté collégiale les documents du cahier de gestion. Tous sont accessibles sur le site intranet du Cégep. Les règlements et politiques sont également disponibles au grand public via le site Web du Cégep.

13. APPROBATION

La présente Politique est adoptée par le conseil d'administration le 26 mars 2025.

14. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La Politique entre en vigueur dès son adoption et est révisée au plus tard cinq ans après celle-ci ou à la demande du conseil d'administration.