

RECUEIL DE GESTION

TITRE:

**Politique de prévention et de gestion du harcèlement
psychologique et de la violence**

NUMÉRO :

RH-08-PO-03

Responsable de l'application

- ☐ *Président du conseil d'administration*
- ☐ *Direction générale*
- ☐ *Service de la formation continue*
- ☐ *Direction des études*
- ☐ *Service du développement pédagogique et de l'encadrement scolaire*
- ☐ *Service de l'organisation scolaire*
- ☒ *Direction des ressources humaines*
- ☐ *Direction des services administratifs*
- ☐ *Service des finances et approvisionnement*
- ☐ *Service des ressources matérielles et des services communautaires*
- ☐ *Service des technologies de l'information*
- ☐ *Direction des affaires étudiantes*
- ☐ *Direction des affaires corporatives, du développement institutionnel et des communications*

Destinataires

- *Tous*

Approuvé par

- *Conseil d'administration*

Document de référence

- *Procédure, annexe I*

Mise en application

- *Adoption : 27 mai 2008*
- *Entrée en vigueur : 27 mai 2008*
- *Révision : 7 mai 2019*
- *Modification : aucune*

PRÉAMBULE

Le Collège de Valleyfield réaffirme par cette politique, en lien avec la politique de gestion des ressources humaines et sa mission, que le respect des personnes constitue une valeur fondamentale que chaque membre de la communauté doit s'engager à observer.

Cette politique s'inscrit dans la volonté du Collège de respecter les dispositions de la Charte des droits et libertés, des lois, des règlements, des conventions collectives, des politiques en vigueur et d'éliminer toute forme de gestes, paroles ou comportements à caractère vexatoire, méprisant, offensant ou menaçant, ainsi que toute autre forme de harcèlement et de violence.

Le Collège souhaite sensibiliser le milieu aux différentes formes d'harcèlement et de violence susceptibles de se présenter dans notre institution, de contribuer à les prévenir et d'offrir des moyens concrets aux victimes pour résorber ces situations.

Le Collège s'engage également à assurer aux membres de la communauté des rapports égalitaires et un climat sain en combattant toute forme de violence, de discrimination et de harcèlement. Il exige que tous et toutes se conforment à sa politique.

Article 1 – ÉNONCÉS DE POLITIQUE

Le Collège de Valleyfield :

- affirme que sa mission doit s'exercer dans le respect des droits et libertés de la personne;
- entend traiter son personnel, ses étudiantes et ses étudiants sans discrimination;
- s'engage à proscrire toute forme d'harcèlement et à lutter contre toute forme de violence qu'elle soit verbale, écrite, physique ou matérielle;
- refuse que le harcèlement ou autre forme de violence soit utilisé pour contrôler, intimider ou diminuer d'autres personnes;
- affirme que le harcèlement ou la violence constitue une forme d'atteinte à la dignité humaine;
- s'engage à faire tous les efforts pour assurer un climat exempt d'harcèlement et de violence;
- reconnaît à chaque membre de la communauté collégiale le droit d'être protégé, aidé et défendu en toute impartialité, confidentialité et équité par les mécanismes appropriés.

Article 2 – CHAMPS D'APPLICATION

La politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale et vise tout comportement répréhensible de harcèlement psychologique ou de violence survenu au Collège ou à l'extérieur du Collège dans le cadre d'une relation :

- de travail;
- d'enseignement;
- de stages d'études;
- d'activités étudiantes;
- de relations d'affaires; ou
- dans le cadre de l'utilisation des services du Collège.

Cela inclut, plus précisément, le personnel, les étudiant(e)s, de même que tout(e) utilisateur(trice) des services du Collège (stagiaire, fournisseur, client(e), visiteur(se), etc.) ainsi que le personnel du Collège qui, dans le cadre de leurs activités, sont appelés à agir à l'extérieur du Collège.

Cela n'inclut pas une plainte déposée par un étudiant envers un autre étudiant. Dans ce cas, il faut alors s'adresser à la Direction des affaires étudiantes et/ou à la Direction des études (Référence au *Règlement relatif aux conditions de vie collégiale*, AG-14-RE-05).

Le Collège se réserve le droit d'adapter la présente politique selon les circonstances.

Le harcèlement sexuel est couvert par la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (RH-19-PO-04).

Article 3 – OBJECTIFS

La politique vise à mettre en place des mesures préventives, curatives et, le cas échéant, correctives afin de contrer tout harcèlement et violence au sein de la communauté collégiale. Plus précisément, les objectifs visés par cette politique sont les suivants :

- assurer un milieu de travail ou d'études favorisant l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation pour prévenir les comportements de harcèlement et de violence;
- fournir des mécanismes d'intervention pour prévenir ou faire cesser les comportements de harcèlement et de violence;
- fournir le soutien nécessaire aux personnes victimes de harcèlement et de violence en établissant des mécanismes d'aide et de recours;
- proposer des solutions de rechange aux recours juridiques pour faire cesser le harcèlement ou la violence.

Article 4 – DÉFINITIONS

- a) « HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE » : L'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme étant :

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.

Cette définition légale du harcèlement psychologique inclut les différentes conduites vexatoires qu'elles soient à connotation sexuelle ou bien discriminatoire selon les autres motifs énumérés à l'article 10 de la [Charte des droits et libertés de la personne](#), notamment 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.

La politique peut également comprendre tout autre motif de harcèlement non inclus et défini par la [Charte des droits et libertés de la personne](#).

Les conduites vexatoires qui peuvent être qualifiées de harcèlement psychologique prennent des formes variées, par exemple :

- manque de respect, mépris, attitude condescendante, refus de partager de l'information;
- insulte verbale ou gestuelle, cri, engueulade, crise, chantage, pression;
- moquerie, humiliation;

- propos dégradants.

Le harcèlement psychologique **n'est pas** :

- un comportement social normal de simple camaraderie ou de badinage;
- l'exercice d'une relation d'autorité dans le cadre des activités normales de gestion du Collège;
- des relations, propos, remarques consenties qui ne supposent aucune intimidation ou humiliation;
- un conflit de personnalité entre deux individus;
- un différend d'opinion.

- b) « VIOLENCE » : La violence consiste en des actions faites ou des menaces 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 d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Un geste est violent quand il entrave de force le droit d'un individu de déterminer librement de ses mouvements et de conserver sa dignité et son intégrité, tant physique que psychologique. On parle également de violence lorsqu'il y a atteinte aux biens d'un individu ou d'un groupe d'individus.

La violence peut prendre les formes suivantes :

- Violence physique (coups, bousculades, bagarres, lancement d'objets, etc.);
- Violence écrite (cyberintimidation, messages texte, courriels ou autres);
- Violence verbale incluant les communications téléphoniques (insultes, menaces, injures et cris);
- Violence matérielle (vol, bris d'objets, sabotage);
- Intimidation.

La violence **n'est pas** :

- des comportements sociaux normaux, de simple camaraderie ou de badinage;
- des relations ou gestes 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;
- la gestion non abusive de la discipline, de l'absentéisme et de la performance.

Article 5 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La présente politique est institutionnelle. Par conséquent, elle concerne toutes les composantes du Collège et s'articule dans un contexte de responsabilités partagées par les différent(e)s intervenant(e)s de l'établissement.

5.1 Direction générale

La Direction générale a la responsabilité d'offrir un climat sain et exempt de harcèlement et de violence.

Advenant qu'un membre du personnel cadre est visé par une plainte, la Direction générale peut agir à titre d'intervenant désigné, et si un membre du personnel hors cadre est visé par une plainte, le président ou la présidente du conseil d'administration agit à titre d'intervenant désigné. De plus, en tout temps, lorsque le personnel d'encadrement est visé par une plainte, il est possible de mandater un(e) enquêteur(trice) de l'externe pour remplacer l'intervenant désigné.

5.2 Direction des ressources humaines

- Agit comme intervenant désigné et assure l'application de la procédure interne du traitement des plaintes.
- Sensibilise et informe l'ensemble du personnel des orientations du Collège en matière de prévention du harcèlement et de la violence.
- Conseille le personnel d'encadrement dans la résolution de problèmes relationnels au sein du personnel. S'assure que le personnel d'encadrement est adéquatement formé pour prévenir ou intervenir dans de telles situations.
- Élabore et met en application un mécanisme interne de traitement des plaintes et de conciliation en matière de harcèlement et de violence.
- Accueille la personne plaignante et l'informe de ses droits et de ses recours.
- Fait enquête sur la plainte en colligeant toutes les informations pertinentes ou mandate une firme externe spécialisée en gestion des plaintes de harcèlement ou de violence, le cas échéant.
- Informe la ou les directions de service impliquées.
- Identifie et propose des mesures correctives.
- Assure les communications entre les parties concernées.

5.3 Le personnel d'encadrement

- Favorise un milieu exempt de harcèlement et de violence notamment en favorisant le respect mutuel, la solidarité et la responsabilisation chez le personnel.
- Agit sans tarder lorsqu'il prend conscience de comportements importuns commis par le personnel de son service ou de sa direction. Au besoin, il consulte la Direction des ressources humaines afin d'obtenir des conseils et le soutien nécessaire dans la résolution de problèmes interpersonnels ou de conflits entre salariés.
- Intervient auprès des personnes concernées par la plainte afin qu'elles maintiennent entre elles des relations professionnelles respectueuses et leur apporte le soutien approprié et prend les mesures nécessaires pour mettre la victime à l'abri d'éventuelles représailles.
- Soumet le dossier à la direction du service concerné, soit la Direction des ressources humaines lorsque la plainte déposée implique un membre du personnel et la Direction des affaires étudiantes et/ou la Direction des études pour une plainte déposée par un(e) étudiant(e) envers un(e) autre étudiant(e) afin qu'une analyse de la preuve soit effectuée et d'appliquer les sanctions administratives, pédagogiques ou disciplinaires appropriées.
- Veille à l'application des mesures correctives nécessaires.

5.4 Le personnel (enseignant, professionnel, de soutien ou d'encadrement)

- Participe à la prévention ainsi qu'au maintien d'un climat sain à l'intérieur de son équipe de travail.
- À titre de témoin, informe la personne qui subit du harcèlement ou de la violence du fait de la situation et l'invite à consulter l'intervenant désigné à la Direction des ressources humaines.
- Collabore, à titre de témoin, à la vérification des faits allégués lorsqu'une plainte a été formulée.
- Ne peut, s'il est impliqué, commenter les faits (faits et propos confidentiels) en dehors du processus de règlement de conflits.

5.5 L'étudiant(e)

- Se comporte de manière respectueuse envers les autres;
- Participe au maintien d'un climat favorable aux études;
- Entretient des relations harmonieuses avec le personnel du Collège;

- À titre de témoin, informe la personne qui subit du harcèlement ou de la violence du fait de la situation et l'invite à consulter les autorités du Collège;
- Collabore, comme témoin, à la vérification des faits allégués lorsqu'une plainte a été déposée.

5.6 La personne qui estime subir du harcèlement ou de la violence (la plaignante ou le plaignant)

- Signifie à la personne à qui elle reproche une conduite vexatoire son refus ou sa désapprobation, si elle se sent capable de le faire.
- Informe son supérieur immédiat ou hiérarchique et entre en contact avec l'intervenant désigné à la Direction des ressources humaines dans le cas d'un membre du personnel. S'il s'agit d'un(e) étudiant(e), il(elle) informe un responsable de la Direction des affaires étudiantes et/ou de la Direction des études.
- Conserve par écrit les divers éléments se rapportant à l'incident.
- Maintient un rapport respectueux et responsable avec la ou les personnes mises en cause.
- Collabore à l'enquête lorsqu'une plainte est déposée.

5.7 La personne-ressource qui accompagne la plaignante ou le plaignant

La personne plaignante et la personne visée par la plainte peuvent se faire accompagner d'une personne-ressource de leur choix. Le témoin d'une situation de harcèlement ou de violence peut aussi avoir recours à l'assistance d'une personne-ressource.

Pour les étudiant(e)s, la personne-ressource peut être : un(e) aide pédagogique individuel(le), un(e) conseiller(ère) pédagogique, un membre des services psychosociaux, un(e) représentant(e) de l'Association étudiante, un(e) autre étudiant(e) ou un parent lorsque l'étudiant(e) est mineur(e).

Pour les membres du personnel, la personne-ressource peut être un(e) représentant(e) syndical(e).

La personne-ressource :

- Accueille, accompagne et soutient la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence ou la personne mise en cause.
- Peut référer la personne au Programme d'aide aux employés, au comité psychosocial du Collège ou éventuellement à d'autres services.
- Agit de façon impartiale, avec diligence et dans la plus grande confidentialité.
- Offre un soutien à la plaignante ou au plaignant dans la rédaction de la plainte écrite formelle, s'il y a lieu.

En aucun temps, la personne-ressource ne peut devenir enquêteur ni témoin. La personne-ressource ne représente pas la personne plaignante et ne devrait pas intervenir à sa place. Il s'agit d'assurer à la victime le support psychologique dont elle a besoin. Les personnes qui ont été témoins de la situation ou qui peuvent raisonnablement contribuer à l'enquête ne peuvent agir à titre de personne-ressource. Une même personne ne peut, à la fois, accompagner la personne plaignante, la personne visée par la plainte ou les témoins.

5.8 Comité décisionnel

- Analyse le rapport d'enquête.
- Recommande la procédure de médiation/conciliation externe et/ou convient de toutes mesures administratives ou disciplinaires.

Le comité décisionnel est composé d'un hors cadre, d'un cadre de la Direction des ressources humaines, du ou des cadres représentants au comité des relations du travail de la catégorie de personnel concerné.

Article 6 – RESSOURCES BUDGÉRAIRES

Le Collège alloue un budget annuel couvrant les frais reliés à l'application de cette politique.

Article 7 – RESPONSABILITÉ CIVILE

Le Collège s'engage à prendre fait et cause de toute personne dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions dans le cadre de la présente politique.

Toute violation de la présente politique rendra l'auteur passible de mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'expulsion. Les personnes qui, de bonne foi, se prévalent de la politique ne feront pas l'objet de représailles. Il en est de même en ce qui concerne les témoins. Toutefois, la présente politique ne doit pas servir à manifester une insatisfaction à l'encontre d'un membre de la communauté collégiale mais doit être utilisée dans l'atteinte des objectifs prévus à celle-ci et dans le respect des définitions.

Une plainte jugée frivole, c'est-à-dire logée de mauvaise foi, sera par contre considérée comme une violation de la présente politique et des sanctions pourraient être prises à cet effet.

Article 10 – PROCÉDURE ET ANNEXE

PROCÉDURE : Procédure de gestion des plaintes de harcèlement psychologique et de violence

ANNEXE I : Formulaire pour le dépôt d'une plainte

Ces documents complémentaires précisent les modalités d'application de la présente politique. Ces documents sont disponibles en tout temps au bureau de la Direction des ressources humaines ainsi que sur le Portail.

Article 11 – ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil d'administration.