



CÉGEP DE SEPT-ÎLES

**POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT
EN MILIEU DE TRAVAIL**

Service émetteur : Direction des ressources humaines
Instance décisionnelle : Conseil d'administration
Date d'approbation : Le 18 juin 2008
Dernière révision :

2008-05-22

RÈGLEMENTS, POLITIQUES ET PROCÉDURES

ARTICLE 1

PRÉSENTATION

La présente politique s'inscrit dans le cadre juridique défini par la Charte des droits et libertés de la personne, la Loi sur la santé et la sécurité du travail, le Code civil du Québec, la Loi sur les normes du travail de même que les conventions collectives, politiques et règlements régissant les employés du collège. Elle a pour but de promouvoir et de préserver un environnement de travail exempt de harcèlement.

ARTICLE 2

PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes suivants guident la politique :

- 2.1 Le Collège ne tolère aucune forme de harcèlement tant en raison de ce qu'il représente que de ses conséquences sur les personnes qui en sont victimes et sur le climat de travail.
- 2.2 Afin d'assurer un environnement de travail exempt de harcèlement, le Collège prend des mesures de nature préventive et corrective.
- 2.3 Le Collège est responsable des mesures mises en place et y associe notamment les directions de services et des instances définies.
- 2.4 Le Collège s'assure que les cas de harcèlement soient traités avec diligence et sous le sceau de la confidentialité.
- 2.5 La politique ne doit pas donner lieu à des plaintes abusives ni être utilisée dans l'intention de nuire.

ARTICLE 3

DÉFINITIONS

Il y a harcèlement en milieu de travail quand un individu, un groupe d'individus ou une instance organisée, par des actions ou par des menaces, porte atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité, à la sécurité, à la dignité ou à la santé physique ou psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus.

ARTICLE 4

CHAMP D'APPLICATION

La politique s'applique au personnel du Collège.

ARTICLE 5

MESURES PRÉVENTIVES

De façon régulière, le Collège mène des actions d'information, de sensibilisation auprès de son personnel et il s'assure que ceux qui exercent des responsabilités définies à la politique soient adéquatement formés.

ARTICLE 6

MÉCANISMES DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Dans une situation de harcèlement, deux recours s'offrent à la personne plaignante dans le cadre de la politique : le premier informel et le second formel. Les procédures qui y sont associées sont décrites dans le *Guide d'application de la politique contre le harcèlement*.

6.1 RECOURS INFORMEL

Les parties concernées sont invitées à chercher une solution mutuellement satisfaisante par la conciliation. Le résultat recherché est un accord entre la personne plaignante et la personne en cause quant à la façon de résoudre le différend ou de faire cesser des attitudes ou des comportements jugés indésirables par la présumée victime.

6.2 RECOURS FORMEL

Si les parties ne peuvent ou ne veulent utiliser le recours informel ou que celui-ci échoue, le Collège met en marche un processus de médiation et, le cas échéant, d'enquête sur les allégations de violation de la politique. L'enquête est confiée à une compétence externe ou à un comité d'enquête interne. Elle fait l'objet d'un rapport et permet de vérifier les faits allégués, de conclure sur le bien-fondé de la plainte et d'émettre des recommandations.

Par ailleurs, une personne victime de harcèlement peut recourir aux procédures de grief, si elle est syndiquée, ou s'adresser directement aux tribunaux civils si un tel recours lui est accessible. Dans ce cas, le Collège ne s'engage pas à prendre faits et cause pour la présumée victime 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 d'un tribunal. Cependant, le Collège peut moralement ou autrement être tenu

de prendre faits et cause pour la personne plaignante qui serait poursuivie par la personne en cause ou pour des membres du comité qui le seraient par l'une ou l'autre des personnes impliquées dans le processus d'enquête.

ARTICLE 7

SUITES AUX RECOURS

Le cas échéant, le Collège détermine les mesures de redressement et sanctions découlant des recours exercés. 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'élèves, ou au congédiement, quand il s'agit d'employés.

Les suites aux recours peuvent aussi donner lieu à des décisions visant à prévenir l'occurrence de situations de harcèlement.

ARTICLE 8

CONFIDENTIALITÉ

Quel que soit le recours employé dans le cadre de la politique, le Collège s'assure de la confidentialité des renseignements portés à son attention.

ARTICLE 9

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

9.1 CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est responsable de l'adoption, de la mise à jour et de l'évaluation de l'application de la politique.

Plus spécifiquement, le président du conseil d'administration est responsable du traitement d'une plainte visant un hors-cadre et, le cas échéant, de l'enquête et des mesures à prendre.

9.2 DIRECTION GÉNÉRALE

La direction générale s'assure de l'exercice des responsabilités dévolues aux différentes directions de services et en rend compte au conseil d'administration.

Plus spécifiquement, la direction générale est responsable du traitement d'une plainte visant un cadre et, le cas échéant, de l'enquête et des mesures à prendre.

9.3 DIRECTIONS DE SERVICE

De manière générale, les directions de service doivent :

- collaborer aux mesures préventives et correctives mises en place;
- déterminer et appliquer les décisions découlant de l'exercice des recours exercés;
- dans le cas d'une enquête, prendre, le cas échéant, les mesures de redressement ou sanctions dans un délai de 30 jours suivant la réception du rapport d'enquête;
- donner suite aux conclusions transmises par le président du comité de gestion du harcèlement;
- effectuer le suivi des décisions prises.

De façon plus spécifique :

- la Direction des études est responsable des mesures à prendre envers tout étudiant du secteur régulier trouvé responsable de harcèlement à l'endroit d'un membre du personnel;
- la Direction de la formation aux adultes et aux entreprises est responsable des mesures à prendre envers tout étudiant du secteur de la formation aux adultes et aux entreprises du Collège trouvé responsable de harcèlement;
- la Direction des ressources humaines est responsable de l'application de la politique et coordonne notamment l'application des mesures qui en découlent.

9.4 COMITÉ DE GESTION DU HARCÈLEMENT

Le Collège met en place un comité présidé par le directeur des ressources humaines et de quatre représentants volontairement impliqués et nommés par leur syndicat ou association (un par groupe d'employés). Dans la mesure du possible, le comité vise la parité hommes/femmes.

Le comité a la responsabilité de :

- faire connaître la politique et en assurer la diffusion;
- proposer des activités de prévention;
- assurer le soutien aux personnes qui rapportent ou se plaignent d'une situation de harcèlement;
- désigner des personnes ressources auprès des victimes, lorsqu'elles le demandent;
- désigner, lorsque nécessaire, un substitut afin d'agir comme président du comité de gestion du harcèlement;
- mettre en place un processus de conciliation, de médiation ou d'enquête lorsque ceux-ci sont demandés;
- désigner les membres du comité d'enquête;
- recevoir et étudier le rapport d'enquête et, selon les faits apportés, valider la recevabilité de la plainte;
- proposer des amendements à la politique;
- effectuer toute recommandation jugée utile en vue de prévenir le harcèlement;
- faire un bilan annuel de ses activités.

9.5 ENQUÊTEUR OU COMITÉ D'ENQUÊTE

Le comité de gestion du harcèlement a recours aux services d'un enquêteur externe pour mener l'enquête. Celui-ci est choisi pour ses qualités personnelles, ses connaissances et ses compétences pour mener l'enquête à terme.

Toutefois, il peut arriver que le comité de gestion du harcèlement confie l'enquête à l'interne. Dans ce cas, il désigne un comité d'enquête composé de trois personnes parmi ses membres dont un représentant de la direction afin de réaliser, lorsque requis, une enquête.

Le président du comité de gestion du harcèlement doit s'assurer que les personnes choisies par le comité pour mener l'enquête ne soient pas en conflit d'intérêt ou en lien d'autorité direct avec la personne plaignante ou la personne en cause; dans certaines situations, il peut nommer une ou des personnes extérieures à l'institution afin de participer à l'enquête.

Le but de l'enquête est de recueillir les faits allégués auprès des personnes impliquées et de juger du bien fondé de la plainte. L'enquête doit faire preuve de transparence et d'impartialité.

L'enquêteur ou le comité d'enquête :

- assure la confidentialité et l'impartialité du processus;
- enquête sur chacune des allégations;
- détermine les préjudices causés à la victime;
- s'il y a lieu, recommande les mesures immédiates pour protéger la victime;
- dépose un rapport d'enquête au Collège incluant une brève synthèse des faits, les versions des parties ainsi que celles des témoins, une analyse des faits et des témoignages, la conclusion pour déterminer s'il y a eu harcèlement ainsi que des recommandations de mesures administratives.

9.6 PRÉSIDENT DU COMITÉ DE GESTION DU HARCÈLEMENT

À titre de président du comité de gestion du harcèlement, le directeur des ressources humaines assume les responsabilités suivantes :

- coordonner le comité de gestion du harcèlement;
- transmettre les plaintes auprès du comité de gestion du harcèlement;
- s'assurer de la confidentialité, de l'équité et de la bonne conduite du processus de traitement des plaintes;
- recevoir et présenter le rapport d'enquête rédigé par l'enquêteur ou le comité d'enquête, transmettre les conclusions aux directions concernées et informer par la suite le comité de gestion du harcèlement des mesures administratives et disciplinaires choisies;
- soumettre au directeur général le bilan annuel des activités du comité de gestion du harcèlement.

9.7 ASSOCIATION ET SYNDICATS

De manière générale, l'association et les syndicats :

- collaborent à la prévention du harcèlement en milieu de travail;
- délèguent un ou des représentants lors de la constitution du Comité contre le harcèlement en milieu de travail.

9.8 MEMBRES DU PERSONNEL

De manière générale, les membres du personnel doivent :

- prendre connaissance de la politique;
- adopter des attitudes et des comportements cohérents avec la politique;
- collaborer à l'enquête, si requis, en apportant son témoignage et en respectant la confidentialité.

ARTICLE 10

PLAINTÉ ABUSIVE

La politique vise à protéger les victimes de harcèlement. Cependant, elle ne doit pas être utilisée de façon abusive ou avec l'intention de nuire ni être utilisée à mauvais escient. Toute violation de ce principe de la politique rendra l'auteur de la plainte 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 l'objet d'aucunes représailles. Il en est de même en ce qui concerne les témoins.

ARTICLE 11

ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE

La politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Il en effectue le suivi de l'application et au besoin en assure la révision.