



Cégep Limoilou

C-02 Politique visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence

Recueil sur la gouvernance

C-02

Adoptée par le conseil d'administration le 17 mars 2015 [C.A. 400.06.01]
Amendé le 12 février 2019 [C.A. 431.05.02]

PRÉAMBULE

La présente politique témoigne des convictions et des engagements qui caractérisent le projet éducatif du Collège, orienté vers le développement intégral de la personne et la contribution à l'avènement d'une société démocratique, juste, ouverte et tolérante. Elle s'inspire également des préoccupations qui ont mené à l'adoption de plusieurs lois québécoises, notamment la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les normes du travail*.

Bien que le Règlement relatif à certaines conditions de vie au collège (C-01), par sa nature même, proscrive déjà les comportements considérés comme répréhensibles selon les lois en vigueur, mais aussi selon nos valeurs, il était important de compléter le règlement en se dotant d'une politique axée sur la prévention, mais également sur les responsabilités liées à la gestion des situations de discrimination, de harcèlement ou de violence. Cette politique affirme la volonté institutionnelle de maintenir un milieu de travail et d'études basé sur le respect de la personne humaine et de son intégrité. Elle vise à contrer toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, incluant le harcèlement sexuel, et à mobiliser la communauté collégiale en vue d'agir efficacement pour prévenir et, le cas échéant, enrayer ces phénomènes. La politique décrit non seulement les valeurs ou les principes qui sous-tendent les objectifs poursuivis par le Collège, mais aussi les moyens qui sont mis en œuvre et les responsabilités qui incombent aux divers intervenants, précisant que cette lutte est de la responsabilité de toutes et de tous ses membres. Elle constitue à la fois une déclaration pour les droits de la personne et une promesse d'action pour les préserver ou les rétablir.

1. OBJET ET DÉFINITIONS

- 1.1** Discrimination : le fait de distinguer, de préférer ou d'exclure un individu à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa condition physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap. Cependant, toute distinction, préférence ou exclusion basée sur des qualités requises pour répondre aux exigences d'un poste ou d'un stage ou basée sur l'évaluation des apprentissages ou du rendement n'est pas considérée comme discriminatoire au sens de la présente politique.
- 1.2** Violence : un acte dirigé contre un individu ou un groupe d'individus, en utilisant la force, l'intimidation, la cyberintimidation, le chantage, la menace ou la contrainte et qui porte atteinte à la sécurité ou l'intégrité physique ou psychologique de l'individu ou des individus visés.
- 1.3** Harcèlement : une conduite vexatoire, malveillante et malséante d'une personne ou d'un groupe de personnes envers une autre personne ou un groupe de personnes se manifestant par des attaques répétées, incessantes, insistantes en vue d'obtenir de lui des faveurs, de susciter chez lui un comportement contraire à ses désirs ou de troubler sa paix. Le harcèlement peut revêtir un caractère sexuel ou psychologique. Une action isolée peut

être assimilée à une conduite de harcèlement lorsqu'elle est empreinte de gravité et qu'elle produit des effets nocifs continus dans l'avenir.

Les actions de discrimination, de violence et de harcèlement ci-dessus décrites constituent des violations des droits de la personne. Elles peuvent être dirigées contre un individu ou un groupe d'individus, être directes ou indirectes, verbales ou non verbales, intentionnelles ou non intentionnelles.

2.0 CHAMP D'APPLICATION

2.1 La présente politique s'applique à toute personne ou tout groupe de personnes qui travaille ou étudie au Collège ainsi qu'à tous ceux et toutes celles qui le visitent ou le fréquentent. Elle s'applique à ces personnes dans le cadre de leurs activités au Collège et ailleurs s'il existe un lien avec le milieu de travail ou d'études.

2.2 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 réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité au travail, une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, au Tribunal des droits de la personne ou à la Commission des normes du travail.

3.0 OBJECTIFS

3.1 Créer et maintenir un climat sain, propice aux études et au travail, qui soit exempt de discrimination, de harcèlement et de violence, propre à assurer le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes, à sauvegarder leur dignité et leur droit à l'égalité.

3.2 Contribuer à la prévention par la sensibilisation, l'information et la formation du milieu et permettre le développement d'une responsabilité individuelle et collective par rapport à l'égalité, au respect, à la dignité et l'intégrité de la personne de même que par rapport à la discrimination, au harcèlement et à la violence.

3.3 Fournir le soutien et l'assistance aux personnes vivant une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence et établir des mécanismes d'aide et de recours.

3.4 Prendre tous les moyens nécessaires afin que toutes les plaintes soient traitées rapidement en toute confidentialité et afin que la personne ou le groupe de personnes qui dépose une plainte de discrimination, de harcèlement ou de violence, ou contre qui telle plainte est déposée, ne subisse pas de préjudice du fait d'avoir dénoncé une situation de ce genre ou d'y avoir été associé de quelque façon que ce soit.

4.0 PRINCIPES DIRECTEURS

Le Cégep Limoilou fonde la présente politique sur les principes suivants :

4.1 Le Collège affirme que toute personne a droit à l'égalité, au respect, à la dignité et à l'intégrité, de même qu'à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables dans un milieu sain et paisible. Toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence est intolérable dans un milieu d'éducation comme dans la société en général, parce qu'elle constitue une entrave à ces droits.

4.2 Le Collège désavoue toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence et considère que toute forme ou manifestation de ces comportements doit être découragée et dénoncée. Par ailleurs, il considère que toute plainte abusive et non justifiée 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.

- 4.3** Le Collège affirme que la prévention et la dénonciation de situations de discrimination, de harcèlement et de violence sont l'affaire de tous et que la responsabilité d'y mettre fin doit être partagée puisque la tolérance tacite et la non-dénonciation contribuent au maintien d'un climat de harcèlement et de violence.
- 4.4** Le Collège reconnaît que la modification de certains comportements exige d'abord une approche préventive. Les moyens de prévention favorisés par la direction du Collège sont l'éducation et la formation, ceux-ci permettant la conscientisation de la communauté collégiale. Cependant, dans toute situation dénoncée, les comportements inadéquats pourront être sanctionnés par une mesure disciplinaire appropriée.
- 4.5** Le Collège reconnaît aux personnes le droit d'être protégées, aidées, entendues et défendues par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.
- 4.6** La direction du Collège s'assure que lors du dépôt d'une plainte, toutes les personnes en cause sont traitées en toute équité, justice, impartialité et confidentialité.
- 4.7** La direction du Collège s'assure, dans la mesure de ses moyens, que lors d'une plainte, toutes les personnes de bonne foi, incluant celles chargées de l'application de la présente politique, ne subissent aucun préjudice résultant de l'application de celle-ci.

5.0 RESPONSABILITÉS

5.1 Direction générale

Elle est responsable de l'application générale, de l'évaluation et de la révision de la présente politique. De manière plus spécifique, elle applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions auprès du personnel d'encadrement du collège.

5.2 Direction des ressources humaines

Elle reçoit toutes les plaintes pour discrimination, harcèlement et violence des membres du personnel et elle s'assure de leur traitement rapidement et en conformité avec la présente politique. Elle applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction prévus à la politique. Elle s'assure du suivi des conclusions émises à la suite des interventions à l'interne ou par l'enquêteur externe le cas échéant.

Elle voit au bon déroulement des activités du comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence (comité La Clé).

5.3 Direction des affaires étudiantes et communautaires

Elle reçoit toutes les plaintes pour discrimination, harcèlement et violence des étudiants et elle s'assure de leur traitement rapidement et en conformité avec la présente politique. Elle applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction prévus à la politique. Elle s'assure du suivi des conclusions émises à la suite des interventions à l'interne et par l'enquêteur externe le cas échéant.

5.4 Personne en autorité

Toute personne en autorité hiérarchique ou fonctionnelle est tenue de prendre les mesures préventives et correctives nécessaires pour mettre fin à toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence dont elle a connaissance. Elle doit également en informer la direction des ressources humaines (membres du personnel) ou la direction des affaires étudiantes et communautaires (étudiantes et étudiants).

5.5 Les syndicats et les associations

Ils sont invités à collaborer à la mise en œuvre et à l'application de la politique notamment en s'associant au Collège pour sensibiliser et informer leurs membres concernant la présente politique et en nommant les personnes qui siègeront au comité. En fonction de leurs propres règles et obligations, ils assistent les plaignants et/ou les personnes mises en cause sur demande de ceux-ci.

5.6 La communauté collégiale

Toute personne membre de la communauté collégiale témoin ou informée d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence se doit d'aviser l'autorité compétente d'une telle situation.

6.0 MOYENS DE PRÉVENTION

La direction du Collège met sur pied un comité chargé de mettre en place des mécanismes de prévention, de sensibilisation et d'information s'adressant à tous les membres du personnel ainsi qu'aux étudiantes et étudiants.

6.1 Le comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence (La Clé)

Le comité a pour rôle de :

- Proposer à la direction du Collège les moyens nécessaires et raisonnables à une application pleine et entière de la présente politique et, au besoin, toute modification et amendement à celle-ci.
- Réaliser des activités d'information, de sensibilisation et de formation pour le milieu afin de favoriser et d'assurer un milieu de travail et d'études sain et paisible et prévenir la discrimination, le harcèlement et la violence.
- Désigner un de ses membres pour participer à l'étude de recevabilité d'une plainte.
- Recommander à la direction du Collège les personnes jugées aptes à agir à titre de personne-ressource ou de médiateur.

6.1.1 La composition du comité

La composition du comité tient compte de la représentation de toutes les instances présentes au Collège ; un gestionnaire de la direction des ressources humaines y participe systématiquement. Le comité est formé de deux personnes issues de chacun des groupes suivants et en assurant une représentativité des deux campus : Association des étudiantes et des étudiants, Association des professionnelles et des professionnels, Association des cadres, Syndicat du personnel de soutien et Syndicat des enseignantes et des enseignants.

Les associations et les syndicats recommandent à la direction du Collège les représentants qui siégeront au comité, en privilégiant des personnes qui peuvent s'engager dans les activités du comité, capables de justice, d'équité et d'empathie, ainsi que de la plus grande discrétion.

Au besoin, au début de chaque année, le comité se réserve le droit de nommer deux représentants supplémentaires afin d'assurer le bon déroulement de ses activités.

6.1.2 La nomination des membres et la durée des mandats

La direction du Collège nomme les membres du comité sur recommandation des instances concernées. La durée de leur mandat est de deux ans et il est renouvelable en alternance parmi les membres. Pour assurer cette alternance, des mesures transitoires devront être mises en application lors de la première année de l'entrée en vigueur de la Politique.

Dans l'exercice de leur mandat, les membres du comité sont tenus au respect de la justice et de l'équité de même qu'à la plus stricte confidentialité. Ils sont tenus aux mêmes obligations après l'exercice de leur mandat.

6.1.3 Le fonctionnement du comité

Au début de chaque année, le comité désigne, parmi ses membres, une personne coordonnatrice qui présidera le comité, convoquera les rencontres, en assurera le suivi et rédigera le rapport annuel. Son rôle sera plus largement défini par le comité dans ses règles de fonctionnement.

Le comité établit ses propres règles de fonctionnement et ses procédures.

7.0 MÉCANISMES D'AIDE ET DE RECOURS

Lorsqu'une personne vivant une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence veut la signaler et la dénoncer, elle le fait auprès d'une personne en autorité hiérarchique ou fonctionnelle, ou directement auprès de la direction des ressources humaines (membres du personnel) ou de la direction des affaires étudiantes et communautaires (étudiantes et étudiants).

Trois moyens sont mis à la disposition de la personne : l'intervention personnelle, la médiation et la plainte formelle. Le recours à l'un de ces moyens ne prive pas la personne d'un autre recours possible.

7.1 L'intervention personnelle

L'objectif de l'intervention personnelle est de résoudre toute situation ou tout conflit relevant de la présente politique dès que possible, de façon juste et respectueuse, sans avoir à recourir au processus de médiation ou de plainte formelle.

Cette démarche permet de déployer tous les efforts possibles pour résoudre le problème en faisant appel à la communication ouverte entre les personnes concernées. Si la situation se règle, le dossier est clos. Si les résultats de la démarche ne sont pas satisfaisants, la personne plaignante est informée des autres recours possibles.

7.2 La médiation

La direction des ressources humaines (membres du personnel) ou la direction des affaires étudiantes et communautaires (étudiantes et étudiants) suggère un médiateur dans le but de permettre aux personnes d'exprimer leur point de vue, de trouver des éléments de solutions durables et de nature à résoudre la situation ainsi qu'à prévenir la récurrence. La médiation n'est possible qu'avec le consentement des deux parties. Les conclusions de la médiation sont consignées au dossier des personnes touchées. Dans l'exercice de son mandat, la personne médiatrice est tenue au respect de la justice et de l'équité à l'égard des parties en cause de même qu'à la plus stricte confidentialité. Elle est tenue aux mêmes obligations après l'exercice de son mandat.

L'échec de la médiation ne prive pas la personne plaignante du recours éventuel à la plainte formelle et à la procédure d'enquête.

7.3 La plainte formelle

La personne qui désire déposer une plainte doit le faire par écrit dans un délai de deux (2) ans de la dernière manifestation de discrimination, de harcèlement ou de violence. La personne plaignante doit rédiger sa plainte en utilisant le formulaire disponible à l'annexe 1 et signer le formulaire. La plainte écrite doit être déposée à la direction des ressources humaines (membres du personnel) ou à la direction des affaires étudiantes et communautaires (étudiantes et étudiants). La plainte écrite doit contenir une description factuelle de l'ensemble des événements incluant la nature des allégations, les dates, les circonstances et, le cas échéant, le nom de tout témoin. L'information fournie doit être aussi précise et concise que possible.

7.3.1 Étude de la recevabilité

La direction du Collège, par le biais de son représentant autorisé, amorce dans les meilleurs délais la procédure de traitement de la plainte.

La direction des ressources humaines ou la direction des affaires étudiantes et communautaires accompagnée d'un membre du comité La Clé analysera la recevabilité de la plainte selon les critères reconnus par la Loi. Si l'analyse confirme que la plainte est recevable, la direction concernée entreprend dans les meilleurs délais une démarche d'enquête. Cette démarche permettra de vérifier de façon impartiale, juste et équitable les faits allégués dans la plainte, d'entendre séparément chacune des parties ainsi que les témoins jugés pertinents et de conclure sur le bien-fondé de la plainte. La direction concernée peut se faire assister par un enquêteur externe.

Lorsque la plainte est non recevable, le processus prend fin. La direction du Collège pourra proposer à la personne plaignante d'autres moyens pour régler la situation.

Lors de l'enquête, l'une ou l'autre des parties peut être accompagnée d'une personne de son choix. Cette personne joue un rôle de support et d'accompagnement et ne doit pas se substituer, en répondant à sa place ou en prenant position, à la personne qu'elle accompagne. L'enquête se déroule à huis clos.

Toute personne participant à la procédure d'enquête est tenue à la plus stricte confidentialité. Elle est également tenue à cette obligation après la procédure d'enquête.

7.3.2 La décision

Si l'enquête démontre qu'il n'y a pas eu de discrimination, de harcèlement ou de violence, la direction du Collège peut alors diriger la personne plaignante vers un autre mécanisme de recours plus approprié ou lui proposer d'autres moyens d'accompagnement dans le but de régler la situation.

Si l'enquête démontre qu'il y eut discrimination, harcèlement ou violence, la direction du Collège examine les efforts qui ont été déployés pour résoudre la situation et prend les mesures administratives ou disciplinaires appropriées compte tenu des circonstances et des conclusions de l'enquête.

Dans tous les cas, la direction du Collège remet à la personne plaignante et à la personne mise en cause un rapport écrit faisant état de ses constatations, de ses conclusions, et, le cas échéant, des mesures administratives ou disciplinaires qu'il a prises compte tenu des circonstances. Les recommandations contenues au rapport d'enquête sont transmises à la direction concernée.

La personne vivant l'une ou l'autre des situations visées par cette politique conserve en tout temps le contrôle de son dossier et peut à n'importe quel moment arrêter ou modifier le processus à moins que la responsabilité légale du Collège ne soit engagée. Malgré un désistement de la personne plaignante, le Collège peut poursuivre l'investigation compte tenu de l'obligation imposée en vertu des articles 81.18 et les suivants de la Loi sur les normes du travail L.N.T.

8.0 SANCTIONS

8.1 Diverses sanctions pourront être prises envers toute personne jugée coupable de discrimination, de harcèlement ou de violence, selon qu'il s'agit d'un membre du personnel, d'une étudiante ou d'un étudiant de l'enseignement régulier ou de la formation continue, ou d'une personne utilisant les lieux du Collège ou le visitant; les personnes visées en sont informées selon les mécanismes prévus à cette fin.

8.2 Une personne qui exerce toute forme de représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé une plainte fondée ou à l'endroit d'une personne ayant témoigné de bonne foi dans le cadre d'une enquête peut se voir infliger une sanction appropriée à son statut au Collège.

- 8.3** Une personne qui formule une plainte par mauvaise foi dans le but de nuire à une autre personne peut se voir infliger une sanction appropriée à son statut au Collège.

9.0 INTERPRÉTATION

La présente politique ne peut en aucune façon être interprétée comme enlevant, restreignant ou modifiant les droits individuels ou collectifs déjà reconnus par les lois, règlements, conventions individuelles ou collectives en vigueur.

La présente politique ne peut en aucune façon être interprétée comme enlevant, restreignant ou modifiant les droits et devoirs de la direction du Collège de prendre des mesures directement par rapport à une situation de discrimination, de harcèlement et de violence dont elle a connaissance.

10.0 APPLICATION DE LA POLITIQUE

La directrice générale ou le directeur général est responsable de son application; elle ou il peut se faire assister de toute personne qu'elle ou qu'il désigne.

11.0 ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La politique est mise à jour au besoin. La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration.



2019-02-20