



**CÉGEP DE VICTORIANVILLE**  
**RÈGLEMENTS ET POLITIQUES**

|                          |                  |
|--------------------------|------------------|
| Date d'approbation       | N° de résolution |
| CONSEIL D'ADMINISTRATION | R. : 6991        |
| 2005.05.02               |                  |

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date modification | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date d'abrogation | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

**POLITIQUE EN MATIÈRE DE**  
**HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE**

## TABLE DES MATIÈRES

|   |   |
|---|---|
| <b>1. Préambule</b>                                 | 1 |
| <b>2. Champ d'application</b>                       | 1 |
| 2.1 Violence en milieu de travail                   | 2 |
| 2.2 Violence physique                               | 2 |
| 2.3 Violence ou harcèlement sexuel                  | 2 |
| 2.4 Violence ou harcèlement discriminatoire         | 2 |
| 2.5 Intimidation par un groupe («mobbing»)          | 2 |
| 2.6 Abus de pouvoir ou d'autorité                   | 3 |
| 2.7 Harcèlement psychologique                       | 3 |
| <b>3. Principes et règles</b>                       | 3 |
| <b>4. Rôles et responsabilités</b>                  |   |
| 4.1 Direction générale                              | 4 |
| 4.2 Direction des ressources humaines               | 4 |
| 4.3 Comité en matière de harcèlement et de violence | 5 |
| 4.4 Cadres  | 5 |
| 4.5 Personnel et étudiants du Cégep                 | 5 |
| <b>5. Entrée en vigueur</b>                         | 5 |
| <b>6. Révision de la politique</b>                  | 5 |

*L'usage des termes génériques masculins dans ce texte  
ne véhicule aucun préjudice à l'égard des personnes  
et n'a d'autre but que d'en alléger le contenu.*



## CÉGEP DE VICTORIANVILLE RÈGLEMENT ET POLITIQUE

|                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| Date d'approbation                 | N° de résolution |
| CONSEIL D'ADMINISTRATION R. : 6991 |                  |
| 2005.05.02                         |                  |

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date modification | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date d'abrogation | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

# POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

## 1. PRÉAMBULE

Le cégep de Victoriaville dénonce et réproouve toutes formes de violence et de harcèlement. Il entend prendre toutes les mesures préventives nécessaires pour assurer un environnement respectueux des droits et libertés individuels et prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent. Les principes et règles compris dans la présente politique ainsi que dans les procédures qui en découlent s'accordent avec la Charte des droits et libertés de la personne et les lois qui régissent les relations entre les personnes et les relations de travail, plus particulièrement les droits et les obligations des employeurs.

Parmi les conditions essentielles pour éviter et éliminer la violence et le harcèlement en milieu de travail, notons d'abord qu'il faut prendre conscience de leur existence, qu'il faut les dénoncer et prendre les actions requises pour les contrer.

Le Cégep reconnaît sa responsabilité morale et légale en la matière et veut donc exprimer clairement, par cette politique, sa volonté de sensibiliser davantage le milieu, de contribuer à prévenir et à redresser des situations de violence et de harcèlement de façon à ce que chaque personne puisse poursuivre ses activités en toute sécurité et dans le respect de ses droits fondamentaux.

La direction du Cégep et tous les intervenants aux dossiers en matière de harcèlement et de violence s'engagent à assurer et à respecter la confidentialité des informations relatives à toute plainte, enquête ou conclusion de toute situation relative à la présente politique et ce, dans le respect des droits des personnes concernées.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique, de manière générale, à toutes les personnes qui étudient, travaillent, participent à la vie du Cégep ou utilisent ses services. Cela inclut plus précisément les administrateurs, le personnel, les étudiants de même que les personnes de l'extérieur qui, pour des motifs liés au travail, aux études ou à l'utilisation des services, fréquentent le collège (stagiaires, fournisseurs, clients, visiteurs, etc.). Cette politique s'applique de façon particulière aux étudiants ainsi qu'à tout le personnel du Cégep qui exerce des activités professionnelles (stagiaires, comités externes), des activités sociales ou récréatives en dehors des murs de l'établissement lorsque les comportements violents ou harcelants leur portent préjudice dans le cadre de leur emploi ou de leurs études.

Cette politique s'applique indépendamment du sexe ou du statut des personnes concernées.



## CÉGEP DE VICTORIANVILLE

### RÈGLEMENTS ET POLITIQUES

|                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| Date d'approbation                 | N° de résolution |
| CONSEIL D'ADMINISTRATION R. : 6991 |                  |
| 2005.05.02                         |                  |

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date modification | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date d'abrogation | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

Cette politique vise toute forme de harcèlement et de violence.

#### 2.1 Violence en milieu de travail

La violence en milieu de travail consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes.

#### 2.2 Violence physique

La violence physique réfère à l'usage de brutalité (menaces, coups ou contraintes physiques) à l'endroit d'objets ou à l'égard d'une ou de plusieurs personnes dans le but d'intimider et de contraindre.

#### 2.3 Violence ou harcèlement sexuel

C'est une conduite de nature sexuelle qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle un milieu d'études ou de travail néfaste.

Une seule conduite de nature sexuelle, grave et non désirée qui produit des effets nocifs dans le temps peut constituer du harcèlement sexuel.

#### 2.4 Violence ou harcèlement discriminatoire

Toute conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, à savoir 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.

#### 2.5 Intimidation par un groupe («mobbing»)

Phénomène par lequel une personne est prise comme bouc émissaire par un groupe.

Il consiste en l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par plusieurs personnes envers une personne.

Les caractéristiques en sont les suivantes : confrontation, brimades et sévices, dédain de la personnalité et répétition fréquente des agressions sur une assez longue durée. Toutefois, une remarque désobligeante, faite dans un moment d'énervement ou de mauvaise humeur, n'est pas significative; si, en revanche, cette remarque est répétée jour après jour, pendant des semaines, on parle alors d'intimidation.



## CÉGEP DE VICTORIANVILLE

### RÈGLEMENTS ET POLITIQUES

|                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| Date d'approbation                 | N° de résolution |
| CONSEIL D'ADMINISTRATION R. : 6991 |                  |
| 2005.05.02                         |                  |

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date modification | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date d'abrogation | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

#### 2.6 Abus de pouvoir ou d'autorité

Tout comportement ou geste d'une personne pouvant se manifester par de l'intimidation, des menaces, du chantage, de la coercition ou une surveillance excessive et injustifiée visant à profiter indûment de son statut d'autorité ou d'une situation de pouvoir dans l'intention d'humilier ou diminuer une personne ou un groupe de personnes et susceptible de compromettre l'emploi, de nuire au rendement, d'entraver ou d'influencer la carrière de cette ou ces personnes.

L'abus de pouvoir ou d'autorité ne peut être assimilé à l'exercice légitime des droits de gérance, notamment la gestion habituelle de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, lorsque exercés de façon raisonnable.

#### 2.7 Harcèlement psychologique

Conduite qui se manifeste 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 d'une personne et qui entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

### 3. PRINCIPES ET RÈGLES

- a) Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.
- b) Le Cégep de Victoriaville s'engage à réprouver toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination, à prendre toutes les mesures préventives nécessaires, par des activités de sensibilisation, d'information et de formation, pour éviter cette violation des droits de la personne et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.
- c) Le Cégep reconnaît que la violence et le harcèlement sous toutes ses formes constituent des actes répréhensibles et s'efforce d'en décourager la pratique dans le milieu.
- d) Aucune conduite violente ou harcelante n'est tolérée, que ce soit entre collègues, entre les cadres et les membres du personnel, entre le personnel et les étudiants, entre les étudiants eux-mêmes ou toutes autres personnes oeuvrant au cégep de Victoriaville. Ce principe s'applique autant en regard des conduites se produisant dans le milieu de travail qu'en regard de celles pouvant survenir en d'autres circonstances et lieux, si elles portent préjudice à une personne visée par la présente politique dans le cadre de son emploi ou de ses études.
- e) Une personne présumée victime de violence ou de harcèlement peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'il ne lui soit porté préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles. Elle peut aussi à n'importe quel moment arrêter le processus interne en cours. La présente politique ne peut avoir pour effet de se substituer aux autres recours permis par la législation.



## CÉGEP DE VICTORIANVILLE

### RÈGLEMENTS ET POLITIQUES

|                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| Date d'approbation                 | N° de résolution |
| CONSEIL D'ADMINISTRATION R. : 6991 |                  |
| 2005.05.02                         |                  |

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date modification | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date d'abrogation | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

- f) Le Cégep reconnaît aux personnes le droit d'être tenues à l'abri de la violence et du harcèlement, d'exprimer leur désaccord si une telle manifestation se produit, et de bénéficier de mesures d'assistance, de soutien et de tout recours approprié.
- g) Le Cégep s'assure que les situations de violence et de harcèlement sont traitées en toute confidentialité et dans le respect des droits des personnes concernées.
- h) Le processus de traitement des plaintes est prévu à la procédure qui découle de la présente politique et ne prive, en aucune façon, une personne du droit d'utiliser la procédure de griefs, de porter une plainte auprès de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou d'exercer tout autre recours.
- i) Une personne reconnue responsable d'une conduite de violence ou de harcèlement doit assumer les conséquences de ses actes. Elle est passible notamment de mesures administratives ou disciplinaires.
- j) Aucune information n'est consignée au dossier personnel du plaignant. Dans le cas de la personne reconnue responsable d'une conduite de violence ou de harcèlement, la mesure de redressement est consignée à son dossier personnel. Les dossiers dont la plainte est jugée non fondée sont détruits dès la fermeture de ceux-ci.
- k) Les critères d'évaluation pour définir l'importance de la mesure administrative ou disciplinaire sont le lien d'autorité ou de subordination, la gravité des gestes posés, la répétition de ces mêmes gestes ou la nature ou la gravité du préjudice subi par le plaignant. La mesure choisie doit respecter les principes d'équité.
- l) Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de violence ou de harcèlement et ne pas laisser se détériorer le climat de travail ou d'études.

## 4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 4.1 Direction générale

Le directeur général du Cégep est responsable de l'application de la présente politique et a l'autorité pour agir à titre d'agent disciplinaire s'il le juge à propos étant donné le contexte et l'urgence de la situation.

### 4.2 Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines est responsable de :

- Faire connaître, expliquer, assurer la diffusion de la politique et prévoir la formation requise;
- Mettre en oeuvre la politique, les procédures en découlant et les modalités de fonctionnement du comité en matière de harcèlement et de violence;
- Favoriser l'instauration de mesures préventives ;
- Assurer la gestion administrative de la politique;
- Assurer l'information lors de l'accueil de nouveaux employés;
- Assurer aide et soutien à toute personne qui le demande;



## CÉGEP DE VICTORIANVILLE

### RÈGLEMENTS ET POLITIQUES

|                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| Date d'approbation                 | N° de résolution |
| CONSEIL D'ADMINISTRATION R. : 6991 |                  |
| 2005.05.02                         |                  |

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date modification | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Date d'abrogation | N° de résolution |
|-------------------|------------------|

- Tenir à jour un registre administratif ; ce registre comprend la liste des activités effectuées relativement à cette politique, des données statistiques et toute recommandation concernant cette politique et son application.

#### 4.3 Comité en matière de harcèlement et de violence

Le Comité en matière de harcèlement et de violence est responsable de :

- Procéder à l'analyse de la plainte et juger de son bien-fondé;
- Présenter aux parties le processus de traitement de la plainte;
- S'assurer du traitement de la plainte en respect de la politique;
- Acheminer les conclusions et recommandations aux personnes et instances dûment concernées;
- En tout temps, respecter la confidentialité.

La composition, les règles et le fonctionnement du Comité sont prévus à la procédure qui découle de la présente politique.

#### 4.4 Cadres

Les cadres sont responsables de :

- Connaître et respecter les principes et règles de la politique ;
- Informer leur personnel de l'existence de cette politique;
- Respecter la confidentialité en regard des situations portées à leur connaissance ;
- Intervenir, dans le respect de cette politique, dès qu'ils sont avisés d'une telle situation.

#### 4.5 Personnel et étudiants du Cégep

Le personnel et les étudiants du Cégep sont responsables de :

- Connaître et respecter les principes et règles de la politique;
- Fournir les renseignements et apporter leurs témoignages, le cas échéant;
- Respecter la confidentialité en regard des situations portées à leur connaissance.

## 5. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration.

## 6. RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique devra faire l'objet d'une évaluation deux ans après son adoption par le Conseil.