

Politique visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel

06.08.30.03 amendée 09.02.25.14 19.10.09.04

Introduction

Le Cégep de Sherbrooke reconnaît l'importance de son personnel et son apport dans la poursuite de sa mission. Il fait la promotion d'un milieu de travail sain et sécuritaire au sein duquel les personnes sont traitées avec respect et dignité.

Chacun des groupes visés par la *Politique visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel* du Cégep adhère à la *Déclaration en faveur d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel (voir annexe)*. Cette déclaration signifie qu'ensemble le personnel ne tolérera pas de harcèlement psychologique ou sexuel dans son milieu et qu'il prendra les moyens pour le prévenir et l'enrayer, s'il y a lieu.

Chaque membre du personnel du Cégep adopte envers les autres un comportement respectueux de la dignité d'autrui, marqué notamment par la civilité, le respect et l'ouverture. La civilité et le respect au travail incombent à chaque personne et consiste, si nécessaire, au déploiement d'efforts raisonnables afin de maintenir un milieu de travail sain. Le respect, pour sa part, comporte à la fois un caractère de droit et d'obligation.

Objectifs

Par cette politique, le Cégep vise à :

- promouvoir un milieu sain qui assure l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent;
- prévenir toute forme de harcèlement psychologique et sexuel au travail;
- informer les personnes travaillant au Cégep du phénomène de harcèlement psychologique et sexuel au travail et les sensibiliser à ses effets néfastes;
- doter le Cégep d'un cadre d'intervention afin de prévenir toute forme de harcèlement psychologique et sexuel, de traiter les cas émergents et d'en assurer le suivi;
- prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement psychologique et sexuel lorsqu'il en est témoin ou lorsque des manifestations lui sont signifiées;
- accompagner et soutenir toutes les personnes concernées par une telle situation;
- procéder avec diligence au règlement des plaintes.

Champ d'application

Cette politique s'applique à toutes les personnes travaillant au Cégep, ce qui inclut également les personnes y œuvrant à titre de contractant ou de sous-traitant et les administratrices et administrateurs du Cégep. Toute plainte officielle formulée en vertu de la présente politique doit être faite et traitée à titre individuel et non de groupe.

Par la présente politique, le Cégep s'applique à tout incident survenu en relation directe avec des événements reliés au travail ou dans le cadre des activités reliées au Cégep.

La présente politique reconnaît que des gestes à caractère sexuel peuvent constituer des conduites vexatoires incluses dans la définition de harcèlement psychologique et sexuel.

Responsable de l'application

La direction générale, par l'entremise de la direction des ressources humaines, est responsable de l'application de la présente politique et de sa promotion auprès de l'ensemble du personnel du Cégep de Sherbrooke.

Article 1 – Définitions

1.1 Définition

Le harcèlement psychologique au travail désigne :

« 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste ». De plus, « une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la ou le salarié ».¹

Cette définition inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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 Loi sur les normes du travail précise que le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel.

C'est par le biais d'une appréciation globale des gestes hostiles ou non désirés qu'il devient possible de déterminer si une conduite devient vexatoire et peut constituer du harcèlement.

1.2 Formes de harcèlement et termes importants

Conduite vexatoire est celle qui est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.²

Hostiles ou non désirés impliquent, d'une part, la volonté de nuire ou de blesser et, d'autre part, que la personne ciblée exprime son refus de tolérer cette conduite.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité implique que la personne se sent diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel.

Milieu de travail néfaste réfère à un milieu nuisible, dommageable, mauvais ou malsain.

¹ Commission des normes du travail. Loi sur les normes du travail, article 81.18, 2004.

² CNESTT

Mobbing, ou tyrannie de groupe, fait référence à la réalité d'une persécution collective pratiquée sur une ou des victimes ou à la désignation de bouc émissaire. Survient lorsque le groupe confronte, isole ou insulte l'individu afin de le dénigrer ou de nuire à son intégration ou à sa réputation.

Personne raisonnable est une personne objective et bien informée de toutes les circonstances qui, si elle se trouvait dans la même situation que celle vécue par la personne qui se dit victime de harcèlement, conclurait, elle aussi, que la conduite est vexatoire.

Harcèlement discriminatoire est une forme de harcèlement psychologique et sexuel au travail et se caractérise, entre autres, par des paroles, des attitudes ou comportements répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne³.

Violence et harcèlement à caractère sexuel réfèrent à une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, 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 des conditions de travail défavorables.⁴ Ces manifestations peuvent constituer du harcèlement sexuel indépendamment du sexe, de l'identité ou de l'orientation sexuelle du contrevenant ou de la victime.

Abus de pouvoir ou d'autorité se produit lorsqu'une personne utilise l'autorité ou le pouvoir lié à son poste ou à sa fonction pour compromettre l'emploi d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui a comme effet de nuire à son rendement au travail ou à ses conditions d'exercice au travail de façon plus large. Il peut aussi se traduire par un acharnement à pointer les faiblesses ou les lacunes aux seules fins d'humilier ou de diminuer une personne subalterne. Il peut comprendre l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

Cyberharcèlement est une forme de harcèlement réalisé au moyen des technologies de l'information, notamment par le biais des réseaux sociaux. Il peut s'agir, entre autres, de transmission de courriels ou messages texte non sollicités, vexatoires, intimidants ou en nombre abusif, ou encore de transmissions en ligne de propos vexatoires visant directement à nuire à une personne.

Intimidation se manifeste par des paroles, des gestes, des images ou des comportements qui blessent, humilient, excluent socialement une personne ou qui ont pour effet de lui faire perdre son estime de soi. Elle survient généralement lorsqu'il y a un rapport de force entre un agresseur et une victime⁵.

Article 2 – Principes

- 2.1** Toute personne a droit à la protection de sa dignité et de son intégrité psychologique et physique.
- 2.2** Il incombe au Cégep d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement et de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

³ Les motifs de la Charte des droits et libertés de la personne font référence à la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

⁴ CSN – Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail, 2017

⁵ Éducaloi

- 2.3** Toute personne qui croit subir du harcèlement psychologique et sexuel au travail doit pouvoir entreprendre des démarches, être soutenue et conseillée, déposer une plainte ou prendre un recours sans subir de préjudice ou faire l'objet de représailles.
- 2.4** Les parties s'assurent que :
- les personnes concernées par la situation sont traitées en toute équité;
 - les informations recueillies dans toutes situations portées à leur attention dans le cadre de cette politique demeurent confidentielles;
 - les moyens raisonnables sont pris afin que les personnes concernées ne subissent aucun préjudice tout au long du traitement de la situation;
 - il n'y a aucun conflit ou apparence de conflit d'intérêts dans le traitement des plaintes.
- 2.5** Toute allégation de harcèlement doit être prise au sérieux et être traitée avec diligence, célérité, équité et confidentialité.
- 2.6** Toute situation de harcèlement psychologique et sexuel au travail peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires adaptées à la gravité des gestes posés et en conformité avec les procédures prévues aux conventions collectives, aux conditions de travail ou aux obligations contractuelles en vigueur.

Article 3 – Responsabilités, droits et obligations

Les responsabilités, droits et autres obligations de toutes les intervenantes et tous les intervenants du Cégep en regard de l'application de la présente politique sont les suivants :

3.1 Direction générale

Responsabilités :

- Assurer l'application de la présente politique et de sa promotion auprès de l'ensemble des membres du personnel du Cégep de Sherbrooke.
- S'assurer de la mise à jour de la présente politique.
- Soutenir la direction des ressources humaines et les gestionnaires dans la mise en œuvre de la présente politique.
- Recevoir les plaintes qui concerneraient une personne-cadre de la direction des ressources humaines et enclencher le processus de traitement conformément à la procédure découlant de la présente politique ainsi qu'aux lois et normes en vigueur.

3.2 Direction du Service des ressources humaines

Responsabilités :

- Coordonner l'application et encadrer la mise à jour de la présente politique.
- Représenter et coordonner les actions du comité visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel.
- Sensibiliser la communauté à l'importance d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel et veiller au respect de la *Déclaration en faveur d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel* telle que définie en annexe de la présente politique.
- Informer les membres du personnel du contenu de la politique.
- Inciter les différentes instances à adhérer à la présente politique.
- Soutenir le personnel-cadre dans l'application de la présente politique.

- Planifier les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles nécessaires à l'application de la présente politique.
- Consulter les syndicats et l'Association des cadres du Cégep de Sherbrooke lors de la révision et de la mise à jour de la présente politique.
- Recevoir les plaintes et enclencher le processus de traitement conformément à la procédure découlant de la présente politique ainsi qu'aux lois et normes en vigueur.
- S'assurer que toutes les plaintes seront traitées avec diligence, célérité, équité et confidentialité.
- Offrir un soutien aux personnes plaignantes, aux témoins et aux personnes mises en cause, le cas échéant.
- Assurer l'application des mesures de prévention et de redressement en vue de favoriser la protection de la personne plaignante face à d'éventuelles représailles, conformément à la procédure découlant de la présente politique.
- Transmettre par écrit à la personne plaignante la décision et les motifs de la décision quant à la recevabilité de sa plainte à la suite des délibérations du comité visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel, avec copie conforme à la direction générale, à la ou aux personnes mises en cause, conformément à la procédure découlant de la présente politique.
- Acheminer une copie des conclusions du rapport à la personne plaignante, à la personne mise en cause et à la direction générale, conformément à la procédure découlant de la présente politique.

3.3 Comité visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel

Composition :

- 1 personne représentant la direction des ressources humaines
- 1 personne représentant et désignée par le Syndicat du personnel enseignant
- 1 personne représentant et désignée par le Syndicat du personnel professionnel
- 1 personne représentant et désignée par le Syndicat du personnel soutien
- 1 personne représentant et désignée par l'Association des cadres du Cégep de Sherbrooke

Responsabilités :

- Collaborer à sensibiliser la communauté à l'importance d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel.
- Proposer des activités visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel et collaborer à la mise en œuvre de ces activités.
- Recevoir et analyser la recevabilité des plaintes formelles déposées à la direction des ressources humaines selon la procédure définie dans la présente politique.
- Recevoir et analyser les recommandations organisationnelles formulées dans le cadre du traitement des plaintes formelles et collaborer à la recherche de solutions permettant de corriger certaines situations.
- S'assurer que toutes les plaintes seront traitées avec diligence, célérité, équité et confidentialité.

3.4 Personnel-cadre

Responsabilités :

- Connaître et promouvoir les objectifs et les principes de la présente politique.
- Contribuer à la prévention du harcèlement psychologique et sexuel dans son secteur ou service.
- Prendre les dispositions nécessaires et intervenir promptement face à une situation de harcèlement lorsqu'il est mis au courant d'une telle situation ou lorsqu'il en est témoin, et ce, même en l'absence de dépôt d'une plainte formelle.
- Collaborer à la mise en application des mesures de réparation et des mesures correctives émanant de la direction des ressources humaines et du comité visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel.

3.5 Syndicats et Association des cadres du Cégep de Sherbrooke

Responsabilités :

- Connaître et promouvoir les objectifs et les principes de la présente politique.
- Informer ses membres du contenu de la présente politique.
- Appuyer la réalisation des activités de sensibilisation et de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail.
- Encourager leurs membres à utiliser les dispositions prévues et à faire valoir leurs droits dans le cadre de la politique.
- Accompagner la personne plaignante, la personne mise en cause ainsi que les témoins qui en font la demande dans le cadre des différentes situations, conformément aux conventions collectives.
- Collaborer à la mise en application des mesures de réparation et des mesures correctives émanant de la direction des ressources humaines et du comité visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel.

3.6 Membres du personnel du Cégep

Responsabilités :

- Connaître et respecter les objectifs et les principes de la politique.
- Se comporter de manière à ne pas exercer de harcèlement psychologique et sexuel au travail.
- Décourager toute forme de harcèlement psychologique et sexuel au travail.
- Collaborer avec les personnes concernées, lorsque requis, lors d'une enquête.
- Signaler toute situation potentielle de harcèlement psychologique et sexuel, lorsqu'ils en sont témoins, à leur supérieure immédiate ou leur supérieur immédiat, à la direction ou à une représentante ou à un représentant du Service des ressources humaines, à leur syndicat, ou à l'Association des cadres du Cégep de Sherbrooke, et ce, dans le but premier de faire cesser le harcèlement.
- Informer promptement la direction des ressources humaines de toute situation potentielle de harcèlement psychologique et sexuel, lorsqu'ils en prennent connaissance, si la situation est jugée grave ou si la personne qui croit subir du harcèlement psychologique et sexuel démontre un état de détresse important.

3.7 Personne qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique et sexuel au travail

Droits :

- Signaler à la direction des ressources humaines une conduite ou une situation de harcèlement psychologique et sexuel sans crainte de représailles.
- Être accompagnée d'un membre de l'exécutif de son syndicat, d'une représentante ou d'un représentant de l'Association des cadres du Cégep de Sherbrooke ou d'un membre du personnel de son choix tout au long du processus, si elle le désire.
- Lorsqu'elle dépose une plainte formelle, être informée par écrit des conclusions émanant du processus d'enquête.

Obligations :

- S'engager, en conformité avec la politique, à participer au déroulement de l'enquête en fournissant toutes les informations requises par le comité d'enquête et en répondant à toutes ses questions. Le non-respect de cette obligation pourrait mettre fin à l'enquête et d'autres moyens jugés pertinents pourraient être proposés par la direction des ressources humaines ou le comité d'enquête pour faire cesser la situation.
- Ne pas déposer de plainte de mauvaise foi, frivole ou faire de fausses déclarations. Dans un tel cas, la personne plaignante pourrait être passible de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement, conformément aux dispositions des conventions collectives.

3.8 Personne mise en cause

Droits :

- Être informée de la politique et de la procédure prévue.
- Être accompagnée d'un membre de l'exécutif de son syndicat, d'une représentante ou d'un représentant de l'Association des cadres du Cégep de Sherbrooke ou d'un membre du personnel de son choix tout au long du processus, si elle le désire.

Procédure informelle :

- Être informée des faits reprochés si la personne qui se croit victime y consent.
- Être informée de toutes les options possibles face à la présente situation, dont la possibilité de médiation.

Obligations :

- Donner sa version des faits lorsqu'invitée à le faire, en collaborant pleinement à l'enquête, c'est-à-dire en répondant honnêtement et de son mieux aux questions de la personne responsable de l'enquête.

Procédure formelle avec dépôt de plainte écrite :

- Être informée du dépôt de la plainte, de ses droits et obligations et de la procédure prévue en vertu de la présente politique.
- Recevoir une copie de la *partie A* du formulaire de plainte.
- Être informée par écrit des conclusions émanant du processus d'enquête.

Obligations :

- Donner sa version des faits lorsqu'invitée à le faire, en collaborant pleinement à l'enquête, c'est-à-dire en répondant honnêtement et de son mieux aux questions de la personne responsable de l'enquête.

3.9 Personne témoin

Droits :

- Être informée du contenu de la politique, de ses droits et de son rôle dans le déroulement de la procédure.
- Collaborer à l'enquête sans crainte de représailles dans le cadre de l'application de la présente politique.

Obligations :

- S'engager, en conformité avec la présente politique, à participer au déroulement de l'enquête en fournissant toutes les informations requises par le comité d'enquête et en répondant à toutes ses questions.

Article 4 – Mesures applicables

4.1 Dans le cadre du traitement d'une plainte formelle

La personne mise en cause peut, selon les conclusions émanant du processus d'enquête, être passible de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement, conformément aux dispositions des conventions collectives.

4.2 En l'absence de dépôt d'une plainte formelle

Il est possible également qu'une personne mise en cause soit passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, même en l'absence de dépôt d'une plainte formelle, s'il est démontré par le Cégep qu'elle a manifesté des comportements constituant du harcèlement psychologique et sexuel.

Article 5 – Activités de prévention

La direction des ressources humaines et le comité visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel visent à offrir, minimalement une fois par année, une activité visant la prévention des situations de harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail.

Article 6 – Diffusion de la politique

La direction des ressources humaines doit s'assurer que la présente politique ainsi que la procédure en découlant soient facilement accessibles pour l'ensemble de la communauté collégiale.

La direction des ressources humaines informe de l'existence de cette politique à l'ensemble de son personnel lors de l'embauche.

Article 7 – Mise à jour de la politique

Lorsqu'elle le juge nécessaire ou sur recommandation du comité visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel, la direction des ressources humaines déclenche un processus de révision et coordonne les travaux de mise à jour de la présente politique en veillant à consulter toutes les instances pertinentes.

ANNEXE

Déclaration en faveur d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel

Le Cégep de Sherbrooke et son personnel, représenté par le Syndicat du personnel enseignant, le Syndicat du personnel de soutien, le Syndicat du personnel professionnel et l'Association des cadres du Cégep de Sherbrooke, choisissent de se doter d'un milieu de travail sain et exempt de toute forme de comportements portant atteinte à la santé, à la sécurité de même qu'à l'intégrité physique et psychologique des personnes, tout en précisant leur droit au respect, à la dignité et à l'équité, à la sauvegarde de leur honneur et de leur réputation.

Objectifs de la déclaration

La présente déclaration vise à :

- promouvoir un milieu de travail sécuritaire et exempt de toute forme de harcèlement psychologique et sexuel;
- manifester l'intention du Cégep à tous les membres du personnel de contribuer à l'établissement d'un milieu de travail qui favorise la dignité et l'estime de soi en décourageant toute forme de harcèlement psychologique et sexuel et en collaborant à prévenir les situations de harcèlement psychologique et sexuel;
- reconnaître que le harcèlement psychologique et sexuel constitue un risque pour la santé et la sécurité des personnes et qu'il apparaît des répercussions psychologiques, physiques, sociales et organisationnelles en résultant;
- briser le silence qui entoure souvent cette problématique et identifier les diverses formes qu'elle peut prendre;
- ne pas banaliser le harcèlement psychologique et sexuel commis envers les personnes;
- permettre aux personnes plaignantes d'être accueillies, entendues et respectées dans leur démarche visant à dénoncer et à faire cesser les situations de harcèlement psychologique et sexuel;
- prendre nos responsabilités en tant que partenaire au regard des obligations de maintenir un milieu de vie sain.

Principes

Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.

Lorsqu'une personne croit subir du harcèlement psychologique et sexuel, elle doit :

- pouvoir être soutenue et entreprendre des démarches, tant formelles qu'informelles;
- formuler une plainte ou exercer un recours sans qu'il y ait préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles.

La lutte pour contrer le harcèlement psychologique et sexuel

Le harcèlement psychologique et sexuel provient d'un ensemble de causes. Une démarche globale et un engagement de tout le personnel sont nécessaires pour en assurer la prévention.

Cette démarche inclut l'élaboration et l'application de la *Politique visant la promotion d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel*, en partenariat avec la direction générale, la direction des ressources humaines, les syndicats et l'Association du personnel-cadre du Cégep de Sherbrooke. Elle demande également la responsabilisation de toutes et de tous, et particulièrement des

gestionnaires, pour assurer la sécurité physique et psychologique et d'intervenir afin de faire cesser les situations de harcèlement psychologique et sexuel lorsqu'elles surviennent.

Le Cégep de Sherbrooke s'engage donc à ne tolérer aucune forme de harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail. De ce fait, il prend toutes les mesures dissuasives nécessaires pour éviter cette violation des droits de la personne et apporte, le cas échéant, les mesures qui s'imposent.



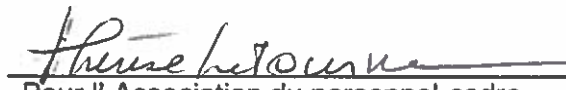
Pour le Syndicat du personnel
enseignant du Cégep de Sherbrooke



Pour le Syndicat du personnel de soutien



Pour le Syndicat du personnel
professionnel



Pour l' Association du personnel-cadre
du Cégep de Sherbrooke



Pour la direction générale du Cégep de
Sherbrooke



Pour la direction des ressources
humaines