
POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT

COLLÈGE ELLIS

Campus de Drummondville (incluant les installations de Montréal et de Longueuil)
Campus de Trois-Rivières (incluant les installations de Longueuil)

Juin 2011

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE	3
2. OBJET ET PRINCIPES FONDAMENTAUX.....	3
2.1. OBJET	3
2.2. PRINCIPES FONDAMENTAUX	3
3. DÉFINITIONS.....	4
3.1. HARCÈLEMENT	4
3.2. HARCÈLEMENT SEXUEL	4
4. MANIFESTATIONS	4
5. CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE.....	5
5.1. INFRACTION AUX RÈGLEMENTS.....	5
5.2. APPLICATION	5
5.3. CONTEXTE COLLÉGIAL.....	5
5.4. LIBERTÉ ET DROITS DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION.....	5
5.5. RESPONSABILITÉ DES PERSONNES EN AUTORITÉ.....	6
6. PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES SITUATIONS.....	6
6.1. ADMISSIBILITÉ	6
6.2. CONSULTATION	6
6.3. INTERVENTION DANS LE MILIEU	6
6.4. RECHERCHE D'UNE ENTENTE ENTRE LES PERSONNES CONCERNÉES	6
6.5. DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ FORMELLE.....	7
6.6. CONTESTATION	8
6.7. FIN DU TRAITEMENT D'UNE SITUATION	8
6.8. DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ	8
6.9. PROTECTION DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LES PROCÉDURES	8
6.10. CONFIDENTIALITÉ	8
6.11. CONSERVATION DES DOSSIERS.....	8
7. PERSONNES ET COMITÉS HABILITÉS	9
7.1. COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT.....	9
7.2. RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE	9
7.3. MEMBRES DU COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT.....	10
7.4. MÉDIATEURS ET MÉDIATRICES	10
8. RÉVISION DE LA POLITIQUE	10

1. PRÉAMBULE

Le Collège Ellis reconnaît sa responsabilité de créer un milieu propice au travail et à l'apprentissage. Pour la réalisation de sa mission, il s'engage à favoriser une ambiance qui incite au respect mutuel de tous les membres de la communauté. Le Collège Ellis considère que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée.

Plusieurs dispositions législatives encadrent les obligations et droits relatifs au harcèlement et permettent de situer les responsabilités des individus et du Collège en ces matières, notamment la **Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q.; C.C-12), le **Code civil du Québec**, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** et la **Loi sur les normes du travail**. Certaines formes de harcèlement constituent une infraction au **Code criminel**.

Les conventions collectives en vigueur au Collège contiennent des clauses concernant le droit à la qualité de vie au travail et le respect des droits de la personne ainsi que d'autres interdisant le harcèlement sexuel. Le **Guide de l'étudiant** et le **Code de discipline et de déontologie du programme Techniques policières** indiquent que le droit à l'égalité de traitement ne doit pas être restreint par la discrimination fondée sur les mêmes motifs que ceux de la Charte des droits et libertés de la personne. Les **Règles d'utilisation des environnements informatiques du Collège Ellis** interdisent d'utiliser des services à des fins de harcèlement, de menace et de diffamation.

La présente politique complète ces politiques ou ententes sans en restreindre la portée en offrant des modalités de prévention et de traitement du harcèlement.

Note terminologique : dans la présente politique, les termes « personne responsable » désignent la personne responsable de l'application de la politique, au sens de l'article 23.

2. OBJET ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

2.1 OBJET

La politique contre le harcèlement :

- a) affirme la volonté du Collège Ellis d'interdire, de prévenir et de traiter les diverses formes de harcèlement;
- b) établit des mécanismes pour traiter les demandes de consultation et d'intervention en matière de harcèlement;
- c) crée un comité de prévention du harcèlement ayant pour mandat d'élaborer et de mettre sur pied un programme de sensibilisation et d'éducation de la communauté collégiale.

2.2 PRINCIPES FONDAMENTAUX

2.2.1 Droit à un environnement sain

Toute personne a le droit d'étudier ou de travailler dans un environnement exempt de toute forme de harcèlement.

Le harcèlement crée un climat d'intimidation, d'hostilité et de bris de confiance entre les personnes qui œuvrent au sein du Collège, ce qui nuit à l'étude et au travail.

2.2.2 Obligation de respect mutuel

« Les êtres humains doivent avant tout être considérés comme des êtres égaux en valeur et en dignité et se doivent, en conséquence, respect mutuel. » (Commission des droits de la personne du Québec : Orientation face au harcèlement en milieu de travail, 1987.)

2.2.3 Priorité à la prévention

La prévention du harcèlement constitue une priorité de la présente politique. Les moyens de prévention mis en place doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques des différentes catégories de membres de la communauté collégiale.

2.2.4 Équité et réparation

Le traitement des situations de harcèlement repose sur les principes d'équité et de réparation des préjudices subis.

3. DÉFINITIONS

3.1 HARCÈLEMENT

On entend, par harcèlement, une conduite :

- a) vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite **fondée ou non** sur un des motifs discriminatoires interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, 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); et
- b) qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit ou qui est de nature à compromettre le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes ou à créer un climat de travail ou d'études intimidant ou hostile.

Une seule conduite grave, y inclus la conduite assortie explicitement ou implicitement d'une promesse de récompense ou d'une menace, peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu.

3.2 HARCÈLEMENT SEXUEL

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel est une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes, des actes non désirés provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante.

4. MANIFESTATIONS

Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.

Sans limiter la portée générale des articles 3 et 4, le harcèlement peut se manifester notamment par :

- de l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;
- des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
- des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail ou d'études, le sabotage des lieux ou instruments de travail ou d'études;
- l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi ou les études d'une personne ou compromettre son rendement.

Sans limiter la portée générale des articles 3 et 4, le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel;
- des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif d'études ou de travail.

5. CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE

5.1 INFRACTION AUX RÈGLEMENTS

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4, lorsqu'elles sont le fait d'un ou de plusieurs membres de la communauté collégiale et qu'elles se produisent dans un lieu occupé par le Collège ou se situent dans un contexte collégial, peuvent constituer une infraction aux règlements du Collège.

5.2 APPLICATION

La politique s'applique aux membres de la communauté collégiale, c'est-à-dire à toute personne occupant un poste au Collège ainsi qu'à toute personne nommée ou employée par le Collège ou qui y est inscrite à titre d'étudiant.

Elle s'applique également aux tiers (contractants, clients, visiteurs, etc.) qui sont en relation avec le Collège.

5.3 CONTEXTE COLLÉGIAL

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4 sont réputées avoir lieu « dans un contexte collégial » lorsqu'elles se produisent dans un cadre lié à l'appartenance à la communauté collégiale de l'une ou l'autre des personnes concernées, à la fonction collégiale ou à la relation avec le Collège.

5.4 LIBERTÉ ET DROITS DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION

Cette politique ne limite pas la liberté reconnue aux enseignants, les droits de gestion reconnus au Collège et les droits de représentation reconnus aux syndicats et associations.

5.5 RESPONSABILITÉ DES PERSONNES EN AUTORITÉ

Toute personne en autorité saisie d'une situation de harcèlement doit prendre les moyens raisonnables pour faire cesser ce harcèlement. Elle peut notamment demander le soutien de la personne responsable. Elle peut aussi lui référer la personne qui se considère harcelée.

6. PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES SITUATIONS

6.1 ADMISSIBILITÉ

Toute personne qui croit faire l'objet, de la part d'un membre de la communauté collégiale ou d'un tiers en relation avec le Collège, d'une conduite de harcèlement définie aux articles 3 et 4 peut s'adresser à la personne responsable, dans les six mois de la dernière manifestation de cette conduite. Exceptionnellement, ce délai peut être prolongé par le directeur général, pour des motifs sérieux, sur recommandation de la personne responsable.

Il incombe à cette dernière de déterminer si la situation signalée relève de la présente politique. Dans la négative, la personne doit être orientée vers les ressources appropriées.

6.2 CONSULTATION

La consultation est un processus par lequel la personne qui s'adresse à la personne responsable en vertu de l'article précédent est appelée à identifier et à cerner la nature et l'étendue du problème auquel elle fait face et, avec l'aide de la personne responsable, à explorer les solutions possibles, incluant l'orientation vers d'autres ressources.

Au terme de la consultation, la personne peut :

- accepter que la personne responsable intervienne dans le milieu d'études ou de travail;
- accepter que la personne responsable tente de régler le problème par la recherche d'une entente entre les personnes concernées;
- déposer immédiatement une plainte formelle;
- décider de ne pas procéder plus avant.

Si la personne choisit de ne pas procéder plus avant, aucun dossier n'est ouvert.

La personne responsable refuse d'agir si elle estime que la démarche faite par la personne qui signale le harcèlement est frivole, abusive ou manifestement mal fondée.

6.3 INTERVENTION DANS LE MILIEU

L'intervention dans le milieu est faite par la personne responsable. Cette intervention peut prendre différentes formes, dont une intervention indirecte visant à sensibiliser le milieu immédiat ou une intervention directe auprès des personnes en autorité afin de faire cesser le harcèlement.

6.4 RECHERCHE D'UNE ENTENTE ENTRE LES PERSONNES CONCERNÉES

- a) À la suite de l'acceptation de cette procédure par la personne qui s'adresse à elle, la personne responsable communique avec la personne visée par la démarche afin d'obtenir sa participation volontaire à la recherche d'une entente.

- b) La recherche d'une entente entre les personnes concernées vise à trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation. Elle ne peut entraîner l'imposition d'une sanction.
- c) La personne responsable procure aux personnes concernées du soutien dans la recherche de solutions au problème.
- d) Dans le cadre de cette procédure, la personne responsable pourra, avec l'accord des personnes concernées, faire appel aux services d'un médiateur ou d'une médiatrice.
- e) Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, la personne responsable ferme le dossier. Les termes de l'entente seront consignés dans un document versé au dossier.
- f) Lorsque la personne visée refuse de participer à la procédure ou si la procédure a été entamée, en cas d'absence d'une entente entre les personnes concernées, la personne qui estime être harcelée peut :
 - déposer une plainte formelle; ou
 - décider de ne pas procéder plus avant.
- g) Dans ce dernier cas, la personne responsable ferme le dossier. Le refus de participer ou l'absence d'entente est consigné par écrit au dossier.
- h) La recherche d'une entente entre les personnes concernées doit être complétée avec diligence.

6.5 DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ FORMELLE

- a) La plainte formelle est faite par écrit. Elle précise la nature des faits reprochés à la personne visée. Elle est signée par la personne qui la dépose. Le dépôt de la plainte emporte l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et l'identité du ou de la signataire à la personne visée et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte.
- b) La plainte est déposée auprès de la personne responsable. Cette dernière la transmet avec diligence au directeur général ou à la personne que celui-ci désigne. La plainte est traitée aux termes notamment des règlements et politiques du Collège concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants ou des conventions collectives, ententes de travail ou autres règlements ou politiques applicables, selon le cas.
- c) Le fait que la personne responsable transmette ainsi la plainte au directeur général n'en fait pas présumer le bien-fondé.
- d) Lorsque la décision disposant de la plainte est rendue par les instances compétentes, elle est communiquée par écrit, sous pli confidentiel, à la personne visée par la plainte de même qu'à la personne responsable. Le syndicat de la personne visée peut en être informé, selon les dispositions prévues à la convention collective. La personne responsable fait savoir à la personne plaignante que sa plainte a été accueillie ou rejetée, selon le cas.
- e) Si les instances compétentes jugent la plainte bien fondée, le Collège prend les mesures propres à réparer, dans la mesure du possible et selon les circonstances, le préjudice subi, le cas échéant, par la personne plaignante. La personne responsable de l'application de la politique peut être appelée à participer à la détermination et à l'application des mesures de réparation.
- f) Le traitement d'une plainte formelle doit être complété le plus rapidement possible.

6.6 CONTESTATION

La contestation de la décision du Collège se fait conformément aux différents règlements, conventions collectives et protocoles d'entente en vigueur au Collège.

En outre, tous les autres recours prévus par la loi pourront être exercés.

6.7 FIN DU TRAITEMENT D'UNE SITUATION

- a) Le traitement d'une situation dans le cadre des procédures de la présente politique se termine par l'arrivée de l'un ou l'autre des événements suivants :
- retrait de la demande d'intervention ou de la plainte;
 - conclusion d'une entente entre les personnes concernées;
 - décision du Collège rendue par l'autorité compétente.
- b) Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la présente politique dans les deux ans qui suivent la conclusion de cette entente, l'une ou l'autre des personnes concernées peut communiquer avec la personne responsable, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette démarche.

6.8 DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ

Toute personne qui se prévaut de la présente politique et toute personne visée par une démarche régie par la présente politique peut être accompagnée de la personne de leur choix; la personne responsable doit les informer de ce droit.

6.9 PROTECTION DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LES PROCÉDURES

Toute personne a le droit de se prévaloir de la politique sans crainte de représailles, à moins que la démarche ne soit faite ou la plainte déposée avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration qui accuse une personne d'avoir commis du harcèlement.

Toute personne peut témoigner sans crainte de représailles, à moins que son témoignage ne soit rendu avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration.

6.10 CONFIDENTIALITÉ

Les dossiers de harcèlement sont strictement confidentiels et doivent être traités de manière à en respecter le caractère confidentiel.

6.11 CONSERVATION DES DOSSIERS

Les dossiers des situations de harcèlement doivent être conservés pendant cinq ans à partir de la date de leur clôture.

7. PERSONNES ET COMITÉ HABILITÉS

7.1 COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

7.1.1 Composition

Le comité de prévention du harcèlement est composé de 4 à 6 personnes nommées par le directeur général.

7.1.2 Mandat

Le mandat du comité de prévention consiste à :

- a) Assurer le respect de la présente politique;
- b) Créer et coordonner des programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation en matière de harcèlement;
- c) Faire des recommandations au directeur général au sujet des problématiques de harcèlement ou des modifications à la présente politique et lui transmettre un rapport annuel sur les activités du comité de prévention;
- d) Recommander au directeur général les mesures à prendre pour traiter le harcèlement exercé en contexte collégial envers des membres de la communauté collégiale par des tiers;
- e) Recommander au directeur général la candidature des personnes aptes à remplir la fonction de président ou de présidente du comité de prévention et responsable de l'application de la politique et celle des membres du comité de prévention;
- f) Assumer toute autre responsabilité que lui confie le directeur général sur toute question découlant de cette politique.

7.2 RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

7.2.1 Nomination

Le directeur général mandate une personne comme responsable de l'application de la présente politique.

7.2.2 Rôle

La personne responsable de l'application de la politique a pour rôle de :

- a) Présider le comité de prévention du harcèlement et s'assurer de la mise en place des programmes de prévention adoptés par ledit comité;
- b) Informer, conseiller et soutenir toute personne qui s'adresse à elle pour cause de harcèlement ainsi que toute personne qui accepte de participer à la procédure de recherche d'une entente, de même que toute personne en autorité qui la consulte pour une situation de harcèlement et toute personne témoin d'une telle situation qui la consulte;
- c) Recommander aux personnes compétentes les mesures qui devraient être prises si elle estime que la sécurité de la personne qui se considère harcelée est menacée;
- d) Dans le cadre de la recherche d'une entente entre les personnes concernées, les amener à convenir d'une ou de solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation;
- e) Transmettre au directeur général les plaintes écrites de harcèlement déposées en vertu de l'article 15 de la présente politique.

7.3 MEMBRES DU COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

7.3.1 Nomination

Parmi les membres de la communauté collégiale, le directeur général nomme 4 à 6 personnes à titre de membres du comité de prévention du harcèlement, pour un mandat renouvelable de deux ans.

7.3.2 Rôle

Les membres du comité de prévention du harcèlement ont pour rôle de :

- a) Participer aux réunions et aux travaux du comité de prévention;
- b) Participer, lors de leur nomination, à une séance obligatoire de formation sur la problématique du harcèlement et se tenir à jour par la suite sur cette problématique et sur les moyens de prévention du harcèlement développés dans divers milieux, en particulier en milieu collégial;
- c) Soutenir la présidente du comité de prévention dans la mise en place du programme de prévention adopté par ledit comité;
- d) S'assurer que le comité de prévention remplit tous les aspects de son mandat.

7.4 MÉDIATEURS ET MÉDIATRICES

La personne responsable peut désigner une personne pour agir à titre de médiateur dans un dossier parmi les membres de la communauté collégiale possédant une formation ou une expertise en matière de médiation.

Le médiateur ou la médiatrice a pour mandat d'amener les personnes concernées à régler le problème qui les oppose de façon acceptable pour chacune d'elles.

La procédure de médiation a lieu dans le cadre de la recherche d'une entente entre les personnes concernées.

8. RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique peut être révisée au besoin. Le comité de prévention devra toutefois évaluer, au moins tous les cinq ans, la pertinence de réviser la politique et de recommander au directeur général, le cas échéant, les modifications jugées nécessaires.