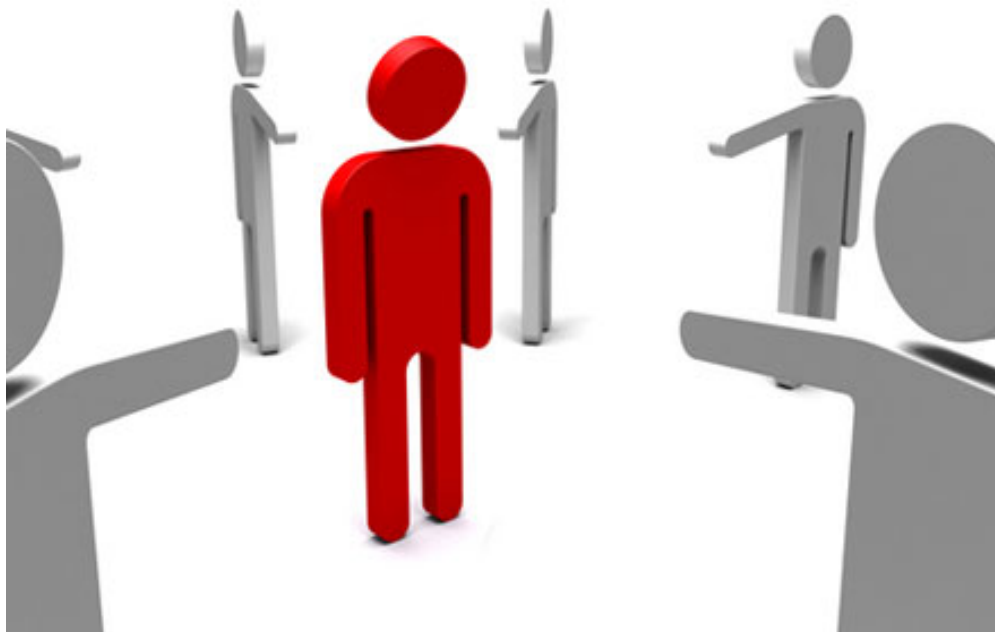


Politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes



Le Service des ressources humaines

Adoptée au Conseil d'administration le 7 juin 2021

TABLE DES MATIÈRES

1. Objectifs	3
2. Portée	3
3. Définition du harcèlement psychologique	3
4. Énoncé de politique	4
5. Attentes envers le personnel	4
6. Rôles et responsabilités	5
7. Processus d'intervention	6
8. Principes d'intervention	7
Sources.....	8
ANNEXE 1 - Reconnaître le harcèlement psychologique.....	9

1. Objectifs

La présente politique a pour objectifs:

- ✓ D'affirmer l'engagement du Cégep de Chicoutimi à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.
- ✓ D'établir le processus et les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une situation possible de harcèlement est signalée à l'employeur ou lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée.

2. Portée

La présente politique s'applique à toute situation qui vise un membre du personnel du Collège, à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants:

- ✓ Les lieux de travail;
- ✓ Les aires communes;
- ✓ Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex.: réunion, formation, déplacement, activité sociale organisée par l'employeur);
- ✓ Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3. Définition du harcèlement psychologique

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹:

«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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel².

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

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*³.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

² Les situations de harcèlement sexuel sont régies par la Politique visant à combattre et à prévenir les violences à caractère sexuel en vigueur au Collège (VACS) (<https://cchic.ca/violencessexuelle/>). Dans une situation pouvant présenter du harcèlement sexuel et du harcèlement psychologique, c'est cette politique qui prévaut (VACS).

³ Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

4. Énoncé de politique

Le Cégep de Chicoutimi ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique au sein de son organisation de la part ou envers toute personne ayant un lien d'emploi avec le Collège ou lui étant associé.

La prévention des situations de harcèlement psychologique constitue une responsabilité aussi bien collective qu'individuelle.

Le Cégep de Chicoutimi s'engage à prendre les moyens raisonnables pour:

- ✓ Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- ✓ Prévenir le harcèlement ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en:
 - Veillant à la compréhension et au respect de la politique;
 - Faisant la promotion du respect entre les individus (formation, affiches, capsules, etc.);
 - Agissant rapidement lorsque des situations sont portées à son attention;
 - Offrant le soutien adéquat aux personnes concernées par une situation de harcèlement (plaignant, personne(s) visée(s) par la plainte et témoins).
- ✓ Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel (ex.: portail Internet/Intranet, courriel transmis à tous les membres du personnel, etc.);
- ✓ Faire un suivi de l'application de la politique afin d'évaluer les moyens mis en place et d'apporter les ajustements, si nécessaire.

5. Attentes envers le personnel

Il est attendu des membres du personnel, à tous les niveaux hiérarchiques, qu'ils:

- ✓ Contribuent au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement en adoptant un comportement empreint de civilité, c'est-à-dire, en agissant en tout temps avec respect, collaboration, politesse, courtoisie et savoir-vivre;
- ✓ Participent et collaborent aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir, identifier et faire cesser le harcèlement (ex.: formation, conciliation, enquête, etc.);
- ✓ Signalent toute situation possible de harcèlement à son supérieur immédiat ou à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur, selon le cas.

6. Rôles et responsabilités

Bien que le Cégep de Chicoutimi soit responsable de la mise en œuvre de la politique et de sa mise à jour, certains acteurs de l'organisation se partagent les rôles et responsabilités afin d'assurer l'application et le respect de cette politique.

Les gestionnaires doivent:

- ✓ Sensibiliser les employés sous leur supervision quant à la responsabilité de chacun dans le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- ✓ Détecter les facteurs de risque, avec la collaboration de leur personnel;
- ✓ Intervenir de façon informelle ou formelle pour régler des situations à risque;
- ✓ Décider des mesures à prendre pour éviter que les situations à risque repérées ne conduisent au harcèlement et en assurer le suivi;
- ✓ Décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention et en assurer le suivi avec bienveillance.

Les personnes responsables de l'application de la politique doivent:

- ✓ Informer le personnel sur la politique;
- ✓ Informer les personnes concernées de leurs droits et des ressources pouvant les soutenir;
- ✓ Conseiller les gestionnaires en matière de prévention du harcèlement (sensibilisation, facteurs de risque, intervention, etc.);
- ✓ Recevoir avec impartialité les plaintes ou les signalements au nom de l'employeur;
- ✓ Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations possibles de harcèlement;
- ✓ Déterminer le ou les moyens d'intervention (enquête, médiation, etc.) adéquats pour la situation;
- ✓ Mener cette intervention accompagnée des personnes de son choix ou désigner la personne qui intervient comme médiatrice ou enquêtrice externe, et voir à la logistique nécessaire au déroulement du processus (médiation ou enquête).

Les personnes suivantes sont désignées par le Collège pour agir à titre de responsables de l'application de la Politique:

La ou le directeur des ressources humaines;

OU

La ou le coordonnateur des ressources humaines.

En cas de situation impliquant ces deux personnes, la ou le directeur général devra assumer les responsabilités de ces dernières.

Le Service des ressources humaines doit:

- ✓ Veiller à ce que les personnes à l'emploi du Collège reçoivent une formation sur la prévention du harcèlement au travail;
- ✓ Conseiller les personnes à l'emploi du Collège en matière de prévention des conflits afin d'un favoriser le maintien d'un climat de travail sain;
- ✓ Veiller à ce que les personnes qui agissent comme médiatrices ou enquêtrices soient adéquatement formées et interviennent avec impartialité;
- ✓ Gérer le programme d'aide au personnel et assurer l'arrimage avec l'application de la politique;
- ✓ Consulter des ressources spécialisées pour obtenir du soutien;
- ✓ Conseiller la direction et les gestionnaires et veiller au respect des conventions collectives et des lois en vigueur;
- ✓ Faire un suivi de l'application de la politique afin d'évaluer les moyens mis en place et d'apporter les ajustements si nécessaires.

Les syndicats et associations représentant le personnel doivent:

- ✓ Prévenir le harcèlement psychologique en concertation avec l'employeur;
- ✓ Accompagner et soutenir leurs membres.

7. Processus d'intervention

Première étape – signalement : en parler et faire cesser

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique doit d'abord informer la personne concernée que son ou ses comportements sont indésirables et que celle-ci doit y mettre fin. Elle doit également noter la date et les détails des incidents (faits) ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation. Elle doit conserver ces informations pour pouvoir les transmettre à l'employeur en cas de plainte.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée, la personne doit signaler la situation à son supérieur immédiat afin qu'il intervienne dans les meilleurs délais pour faire cesser les comportements non désirés.

Si le supérieur immédiat est impliqué dans la situation, la personne doit aviser le supérieur hiérarchique de ce dernier.

Si une personne est témoin d'une situation possible de harcèlement, elle doit la signaler à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur.

Deuxième étape – dépôt d'une plainte

Si le ou les comportements indésirables se poursuivent, la personne qui les subit peut déposer une plainte à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés le ou les comportements problématiques et les moyens requis pour les faire cesser.

En tout temps, la personne peut en informer un représentant syndical et se faire accompagner, si elle le désire.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents (faits) doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement, et ce, afin de faire cesser le ou les comportements indésirables. À cet effet, un formulaire de plainte est disponible sur l'Intranet.

Toute plainte doit être déposée dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite, telle que le prévoit l'article 123.7 de la Loi sur les normes du travail.

La plainte appartient à la personne plaignante, celle-ci pouvant décider de poursuivre ou mettre fin au processus en tout temps durant le traitement de sa plainte.

La présente politique ne retire pas le droit d'avoir recours à la procédure de griefs et aux instances telles que la Commission des droits et libertés de la personne, la CNESST, les services de police et les différents tribunaux.

8. Principes d'intervention

Le Cégep de Chicoutimi s'engage à:

- ✓ Prendre en charge le signalement ou la plainte dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours ouvrables;
- ✓ Préserver la dignité, la réputation et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui croit subir du harcèlement, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- ✓ Veiller à ce que les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- ✓ Protéger la confidentialité des renseignements relatifs à la plainte. Dans le cas d'une enquête, des ententes de confidentialité seront signées par les personnes impliquées;
- ✓ Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective et impartiale, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Seules les personnes concernées seront informées de la conclusion;
- ✓ Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, et ce, dans le respect des conventions collectives et des lois en vigueur;
- ✓ Veiller à ce que nul ne subisse de préjudice ou ne fasse l'objet de représailles à la suite d'un signalement, d'une plainte ou du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement.

Toute personne qui commet un manquement à cette politique pourrait faire l'objet de mesures administratives et disciplinaires. Le choix de la ou des mesures applicables tiendra compte de la gravité et des conséquences des comportements ainsi que du dossier de cette personne.

La personne qui déposerait des accusations mensongères ou dans le but de nuire pourrait également faire l'objet de mesures administratives et disciplinaires.

Sources

Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes, CNESST 28 novembre 2018 (DC200-998)

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/guide-politique-prevention-harcelement>

Modèle de politique en matière de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes, CNESST 28 novembre 2018 (DC1000-304)

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/modele-politique-en-matiere-harcelement>

ANNEXE 1 - Reconnaître le harcèlement psychologique

Selon la Loi sur les normes du travail, les cinq (5) critères suivants doivent être présents pour qualifier une situation de harcèlement psychologique:

- ✓ Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- ✓ Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- ✓ De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- ✓ Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- ✓ Entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils présentent tous les critères de la Loi:

- ✓ Intimidation, cyberintimidation, menaces;
- ✓ Isolement, évitement, exclusion;
- ✓ Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- ✓ Violence verbale;
- ✓ Dénigrement ou mépris;
- ✓ Persécution collective (Mobbing)⁴.

S'ils ne sont pas gérés adéquatement, les comportements ou situations suivantes, sont des facteurs de risque pouvant mener à du harcèlement:

- ✓ Conflit;
- ✓ Formation de clans;
- ✓ Parole ou geste d'incivilité.

⁴ Enchaînement de propos et de comportements hostiles (moqueries, plaisanteries, allusions malveillantes, etc.) exprimés ou manifestés de façon répétitive et collusoire de la part d'un groupe de personnes envers une personne ciblée comme bouc émissaire.

Les exemples suivants ne sont pas reliés à du harcèlement psychologique dans la mesure où le gestionnaire n'exerce pas ses droits de façon abusive ou discriminatoire:

- ✓ Assignation à une tâche qui déplaît à l'employé;
- ✓ Gestion de la présence au travail et suivi des absences;
- ✓ Évaluation de rendement;
- ✓ Imposition de mesure administrative ou disciplinaire.

Le but de cette politique n'est pas de confirmer ou d'infirmer la présence de harcèlement psychologique, mais de prévenir les facteurs de risques et de faire cesser le plus rapidement possible les comportements non désirés afin de maintenir un climat de travail sain pour les personnes à l'emploi du Cégep de Chicoutimi.

