Cégep Abitibi-Témiscamingue

POLITIQUE POUR UN CÉGEP EXEMPT D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

Responsable : Direction des ressources humaines

Dernière mise à jour : 25 mars 2025

ADOPTION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

25 mars 2025, sous le titre *Politique pour un cégep exempt d'incivilité, de harcèlement et de violence.*

AMENDEMENTS

21 janvier 2003, en modifiant le titre pour : *Politique visant à contrer la violence, le harcèlement psychologique et l'abus de pouvoir.*

14 juin 2011, en modifiant le titre pour : *Politique en matière de prévention et de gestion du harcèlement et de la violence au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue.*

19 juin 2018, en modifiant le titre pour : *Politique pour un Cégep exempt d'incivilité et de harcèlement.*

26 mars 2019, en modifiant certains renseignements dont la période pour le dépôt d'une plainte afin de correspondre à la *Loi sur les normes du travail, chapitre M-1.1*.

21 juin 2022

2 novembre 2023, en incluant les éléments de l'article 51.16 touchant les violences conjugales et familiales, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c.27*

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE **5**

1. ÉNONCÉS DE PRINCIPE **6**

2. OBJECTIFS DE LA *POLITIQUE* **6**

3. DÉFINITIONS **6**

4. CHAMP D'APPLICATION **8**

5. CLAUSES DE LA *POLITIQUE* **9**

5.1 L'incivilité 9

5.2 Le harcèlement 10

5.3 La violence 15

5.4 Modalités d'intervention 17

6. PARTAGE DES RESPONSABILITÉS **18**

6.1 Comité de prévention de l'incivilité, du harcèlement et de la violence 18

6.2 Accompagnateur 18

6.3 L'autorité administrative 19

6.4 Comité paritaire 19

7. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION **20**

7.1 Entrée en vigueur 20

7.2 Révision 20

ANNEXE I – TABLEAU SOMMAIRE (DÉFINITIONS ET RESSOURCES) **21**

ANNEXE II – TABLEAU SOMMAIRE DES DÉMARCHES..... ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.

Préambule

Cette *Politique* s'inscrit dans l'esprit de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* qui reconnait que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit à l'égalité et à la dignité. Elle repose également sur la *Loi sur les normes du travail*, chapitre M-1.1, qui prescrit le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, ainsi que sur la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*, LQ 2021, C.27 mentionnant le devoir de l'employeur de prendre les mesures pour protéger les membres du personnel exposés sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Il s'ensuit que toute forme d'incivilité, de harcèlement et de violence constitue une violation des droits fondamentaux des individus.

Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue veut, par la présente *Politique*, conscientiser le milieu à l'égard du phénomène de l'incivilité, du harcèlement et de la violence, définir le soutien aux victimes et dissuader les auteurs du harcèlement. De plus, le Cégep reconnait l'importance des comportements de civilité pour protéger et promouvoir la santé psychologique de toute la communauté collégiale. Le Cégep considère que les comportements d'incivilité, tant en présence que par tout autre moyen, qu'il soit technologique ou autre, ne doivent pas être tolérés puisqu'ils sont des signes avant-coureurs de problèmes plus graves, comme la violence et le harcèlement. Tous les membres du personnel ainsi que la population étudiante à qui s'applique cette *Politique* doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que le travail et les études soient effectués dans un milieu exempt d'incivilité, de harcèlement et de violence.

Le Cégep souhaite faire ressortir davantage l'importance non seulement de la prévention, mais aussi de la participation, de la responsabilisation et de la mobilisation des personnes qui étudient, travaillent ou évoluent au Cégep dans le but de maintenir un environnement sain et respectueux.

Aucune *Politique* ne peut couvrir toutes les situations susceptibles de se présenter. Par conséquent, ce document ne relève pas les membres de la communauté collégiale de leur responsabilité de faire preuve de jugement et de civilité dans notre milieu. Chacun d'entre nous est donc responsable, dans ses actions et dans ses relations, du bon climat de vie dans le cadre des activités en lien avec le Cégep.

1. Énoncés de principe

Le Cégep, les syndicats et les associations reconnaissent :

- à toute personne le droit de travailler et d'étudier dans un environnement sain et sécuritaire, exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement et de violence;
- que toute personne qui croit subir de l'incivilité, du harcèlement ou de la violence doit pouvoir entreprendre des démarches dans la plus grande discrétion, être assistée, prendre un recours ou déposer une plainte sans aucun préjudice ou sans qu'elle fasse l'objet de représailles;
- à toute personne plaignante le droit de maintenir ou de retirer sa plainte à n'importe quelle étape du cheminement de cette plainte;
- la nécessité d'effectuer un travail de sensibilisation auprès de la communauté collégiale afin de prévenir l'incivilité, le harcèlement et la violence, puisqu'il incombe au Cégep de prendre les moyens pour les faire cesser lorsque de telles conduites sont portées à sa connaissance;
- l'importance de protéger l'intégrité de la personne mise en cause jusqu'à la fin du processus.

2. Objectifs de la *Politique*

Cette *Politique* vise à :

- informer, sensibiliser et prévenir toutes les parties sur les effets néfastes de l'incivilité, du harcèlement et de la violence dans un environnement de travail ou d'étude;
- mettre en place des mécanismes de recours accessibles et souples pour soutenir les personnes victimes d'incivilité, de harcèlement ou de violence, et pour les encourager à dénoncer de tels comportements;
- intervenir rapidement dans les situations qui portent atteinte ou qui risquent de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique des personnes afin de mettre fin aux comportements d'incivilité, de harcèlement et de violence;
- doter le Cégep d'un cadre d'intervention afin de prévenir toute forme d'incivilité, de harcèlement et de violence, de traiter les cas émergents et d'en assurer le suivi.

3. Définitions

a) Activité *:* toute activité autorisée, faisant partie de la mission ou des opérations du Cégep, notamment les cours, les stages et les laboratoires, les autres activités de formation et les activités étudiantes, sportives, sociales ou culturelles, y compris les voyages étudiants (internationaux ou non), et tout événement se tenant sur les lieux du Cégep ou sous son autorité, indépendamment de l'endroit où l'activité a lieu.

b) Allégations *:* déclarations relatives aux événements dénoncés par la personne plaignante et qui pourraient faire l'objet d'une enquête.

c) Cégep *:* Cégep (Collège d'enseignement général et professionnel) de l'Abitibi-Témiscamingue.

d) Communauté collégiale *:* population étudiante, membres du personnel et locataires.

e) Enquêteuse, enquêteur : personne qui mène une enquête et qui peut provenir de l'interne comme de l'externe. Cette personne doit être compétente, impartiale et neutre, être disponible pour mener l'enquête dans les délais impartis, être en mesure de rédiger le rapport requis et garder l'ensemble de l'enquête confidentiel. Son rôle est de qualifier une situation selon les critères définis par la *Politique*.

f) Partie mise en cause ou mis en cause: toute personne désignée par la personne plaignante comme étant l'auteur ou l'auteure des comportements ayant mené aux allégations de harcèlement, de geste de violence, d'abus de pouvoir ou de confiance.

g) Partie plaignante ou plaignant : toute personne alléguant subir du harcèlement, de la violence, de l'abus de pouvoir ou de confiance et qui, agissant conformément à la présente *Politique*, entreprend des démarches de dénonciation ou porte plainte.

h) Plainte : démarche formelle de la personne plaignante visant à dénoncer officiellement une situation de harcèlement à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Une plainte administrative vise à faire reconnaitre l'existence d'une situation de harcèlement et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

i) Relation d'aide : relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleuses et travailleurs sociaux, les conseillères et conseillers et les techniciennes et les techniciens aux services adaptés, les conseillères et les conseillers d'orientation, les conseillères et les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenantes et les intervenants de milieu ou les conseillères ou les conseillers à la vie étudiante.

j) Relation d'autorité : relation qui s'installe dès qu'un rapport de subordination existe. Il faut notamment évaluer le contexte général de la relation, la nature de celle-ci et le statut de l'une par rapport à l'autre.

k) Relations intimes : relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles.

l) Représailles : menaces ou intimidation à l'encontre d'une personne afin de l'empêcher de faire un signalement, une plainte, de collaborer à une enquête ou suite à un dépôt de plainte. Tout acte de représailles contre une personne (personne plaignante, témoin ou personne mise en cause) qui a recours à la présente *Politique* est strictement interdit et constitue un délit passible de mesures disciplinaires.

m) Signalement : au sens de la *Politique*, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une situation d'incivilité ou de

harcèlement : déclaration d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été mise au courant d'un cas de harcèlement. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

4. Champ d'application

Le Cégep ayant le devoir d'offrir un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire, la *Politique* vise les relations que tous les membres de la communauté collégiale ont entre eux.

La *Politique* s'applique dans le cadre de l'emploi ou des études, notamment :

a) dans tous les campus, incluant les résidences du Cégep;
b) lors de toute activité en lien avec le Cégep, organisée par l'établissement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou une association étudiante, et ce, même si cette activité a lieu à l'extérieur du campus. Ces activités peuvent être pédagogiques, sociales ou sportives, telles que mais sans limiter ce qui suit, les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les fêtes de début et de fin d'année scolaire, les sorties pédagogiques, les entraînements et compétitions locales ou extérieures des équipes sportives du Cégep, etc.;
c) lors des activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux, ce qui inclut les formations en ligne et à distance, les interactions au moyen des médias sociaux, les textos, les courriels, les MIO, les réunions virtuelles, etc.

La *Politique* s'applique à toute la communauté collégiale du Cégep, notamment:

a) à la population étudiante;

b) aux membres du personnel, peu importe leur statut et leur groupe d'emploi;

c) aux membres du personnel des associations et syndicats présents au Cégep;

d) à toute personne qui a des relations avec le Cégep à titre de client, invité, bénévole, membre du conseil d'administration, fournisseur ou sous-traitant;

e) à tout milieu de stage. En cas de manquement à la *Politique* ou à la Loi de la part d'une personne issue d'un milieu de stage, ce milieu pourrait se voir exclu de la liste de ceux qui sont approuvés.

La *Politique* pourrait s'appliquer également à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté collégiale.

Cette *Politique* n'empêche pas les parties plaignantes de prendre d'autres moyens légaux existants, si désiré.

5. Clauses de la *Politique*

5.1 L'incivilité

L'incivilité se définit comme un acte ou un comportement qui dénote un rejet des règles élémentaires de la vie sociale, lesquelles règles constituent les balises essentielles aux rapports humains et aux communications. Parmi ces règles, mentionnons le respect, la collaboration, le savoir-être, la politesse et la maitrise de soi. Chaque membre du personnel et chaque étudiante et étudiant ont l'obligation de civilité, soit celle de respecter les valeurs de base et de participer au maintien d'un climat de travail et d'apprentissage harmonieux.

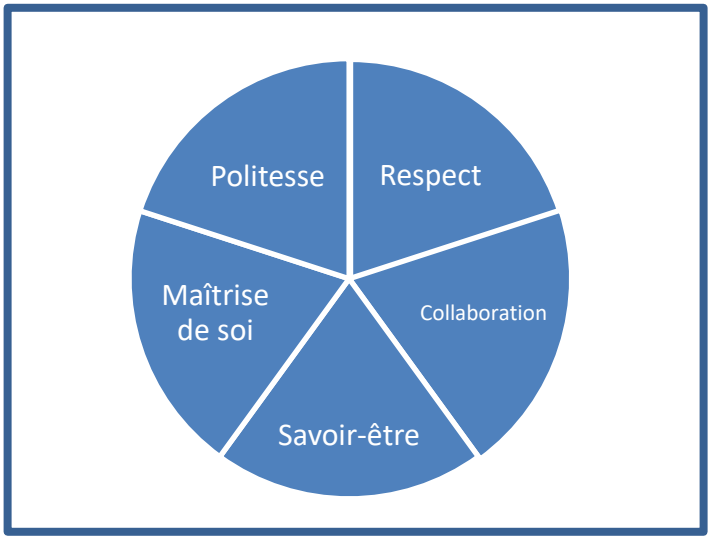
Le code de civilité

La civilité est une obligation et non une option. C'est l'affaire de tous!

La civilité est un cadre de référence que le Cégep se donne et qui vise le bien-être de tous.

Objectif principal

Faire connaître les normes minimales de considération mutuelle qui prévalent dans notre milieu de travail, tout en balisant les comportements et les attitudes à adopter au travail. Cinq valeurs de base doivent guider les actions dans notre institution :



En toute cohérence avec les valeurs énoncées dans notre projet éducatif, la civilité est ici définie comme l'ensemble des petits gestes à poser pour mieux vivre ensemble.

Attentes mutuelles en lien avec le civisme :

a) utiliser un langage courtois et professionnel;

b) collaborer adéquatement avec autrui;

c) traiter les autres avec égard, en faisant preuve d'attention et d'écoute;

d) faire respecter, chacun dans son milieu de travail et d'étude, la tolérance zéro envers les actes et les attitudes qui ne cadrent pas avec le code de civilité;

e) assumer la responsabilité partagée du développement d'une culture de civilité dans notre milieu;

f) enseigner et promouvoir les valeurs énoncées ci-dessus;

g) s'excuser si nous avons eu un manquement.

Processus à suivre en cas d'incivilité

Tolérer ou ne pas agir face à une conduite répréhensible, c'est envoyer le message qu'on est d'accord avec celle-ci. En ce sens, chaque personne qui se croit victime d'incivilité ou qui en est témoin est fortement encouragée à signaler le problème rencontré, et, si possible, le résoudre en suivant les étapes de la *Procédure pour un Cégep exempt d'incivilité, de harcèlement et de violence.*

Aucune plainte formelle n'est prévue dans un cas d'incivilité puisque l'objectif est de faire cesser le comportement dès qu'il se manifeste et éviter qu'il se reproduise.

5.2 Le harcèlement

On entend par harcèlement tout comportement portant atteinte à la dignité et au respect, visant à offenser, humilier ou embarrasser une personne. Voici les grandes formes de harcèlement :

- psychologique;
- discriminatoire;
- sexuel;
- persécution collective (mobbing);
- intimidation (bullying);
- cyberviolence;
- abus de pouvoir et d'autorité;
- abus de confiance ou abus de pouvoir dans une relation employé-étudiant.

5.2.1 Harcèlement psychologique

Il s'agit d'une conduite vexatoire de la part d'une personne ou d'un groupe se manifestant, entre autres, par des comportements, des paroles, des écrits (courriels, mémos, notes, minimessages « textos »), 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 ou d'étude néfaste.

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

Dans le cadre de la présente *Politique*, les comportements suivants sont notamment considérés comme du harcèlement psychologique :

a) priver la personne de toute possibilité de s'exprimer : la supérieure ou le supérieur lui refuse le droit de s'exprimer, les collègues l'empêchent de s'exprimer, hurlent ou l'invectivent, sa présence est ignorée, les contacts visuels sont évités, des menaces sont proférées, etc.;

b) couper la personne de son entourage (l'isoler) : ne plus lui parler, interdire aux collègues de lui parler, isoler physiquement son poste de travail, nier sa présence physique, etc.;

c) déconsidérer la personne auprès de ses collègues : médire d'elle, la calomnier, lancer des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, prétendre qu'elle est malade psychologiquement, la contraindre à un travail humiliant, remettre en question ses décisions, se moquer de sa vie privée et de ses origines, etc.;

d) discréditer la personne dans son travail : la contraindre à des tâches totalement inutiles ou absurdes, lui confier des tâches très inférieures à ses compétences, lui donner sans cesse des tâches nouvelles, lui confier des tâches exigeant des qualifications supérieures à ses compétences de manière à la discréditer;

e) intimider des personnes, dont celles qui ont porté plainte;

f) utiliser des propos qui portent atteinte à la dignité, à la réputation et à l'intégrité psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes : insultes, propos méprisants, irrespectueux, grossiers ou injurieux, moqueries malveillantes, médisances, calomnies, etc.;

g) manquer de respect, mépris, attitudes condescendantes, refus de partager de l'information;

h) le fait de suivre régulièrement quelqu'un, de l'attendre continuellement, de surveiller ses allées et venues.

<u>Le harcèlement psychologique n'est pas :</u>

a) un conflit de personnalité ou de valeurs;

b) un différend professionnel ou personnel;

c) l'exercice normal des droits de gérance;

d) la mise en œuvre raisonnable des exigences légitimes d'une relation de travail, d'une relation d'affaires ou d'un contexte pédagogique;

e) les contraintes de travail ou d'études;

f) le stress lié au travail ou aux études.

5.2.2 Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement est dit discriminatoire lorsqu'il est contraire à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés du Québec*. Toute action, geste ou parole injuste découlant de distinctions fondées sur la race, la couleur, l'origine ethnique, la condition sociale, la

langue maternelle, les croyances religieuses, les opinions politiques, l'identité sexuelle, l'état de grossesse, l'orientation sexuelle, la situation parentale, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), l'état civil, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ~~à~~ ce handicap, constitue un geste de harcèlement discriminatoire.

5.2.3 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une conduite qui se caractérise par des mots, des actes ou des gestes répétés et non désirés, à connotation sexuelle ou LGBTphobe, intentionnels ou non, qui par leur nature portent atteinte à la dignité physique et psychologique d'une personne ou mènent à des conditions de travail et d'apprentissage défavorables. Un acte isolé peut constituer du harcèlement lorsqu'il s'agit d'un acte grave et lorsque cela produit un effet indésirable continu pour l'avenir et affecte les droits de la personne.

Le harcèlement sexuel se manifeste, entre autres, mais sans s'y limiter, par les comportements suivants :

a) manifestations d'intérêt sexuel incessantes de la part de quelqu'un qui sait ou qui devrait savoir pertinemment qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;

b) avances verbales ayant déjà fait l'objet d'un refus, mais qui sont néanmoins répétées sans le consentement de la personne à qui s'adressent de telles avances;

c) propositions de nature sexuelle insistantes et non souhaitées;

d) remarques ou commentaires systématiques ou incessants, de nature sexuelle ou LGBTphobe;

e) avances physiques non consensuelles telles que, mais sans s'y limiter, des attouchements, des caresses, des frôlements, des pincements ou des baisers;

f) remarques, commentaires, allusions, blagues ou insultes à caractère sexuel ou LGBTphobe qui sont répétés ou incessants, et qui perturbent l'atmosphère de travail ou d'apprentissage;

g) promesses implicites ou explicites de récompense ou de traitement de faveur à une personne qui accepte d'accéder à des demandes de nature sexuelle;

h) menaces implicites ou explicites de châtiment ou de traitement défavorable, hostile, injuste ou discriminatoire, à la suite d'un refus d'accéder à une demande de nature sexuelle ou les représailles exercées à la suite d'un tel refus;

i) voyeurisme ou exhibitionnisme;

j) attitudes ou actes d'agression physique ou assaut avec intention d'imposer une intimité sexuelle non désirée;

k) relations sexuelles là où il existe un rapport d'autorité ou de confiance entre les parties;

l) contacts ou attentions répétés et non désirés à la suite d'une rupture amoureuse;

m) utilisation d'un langage vulgaire et sexuellement dégradant pour décrire une personne, et ceci, en toute circonstance;

n) tout autre comportement abusif de nature sexuelle.

Le harcèlement sexuel n'est pas une relation consensuelle :

a) dans une relation consensuelle sans lien d'autorité, les parties concernées se sentent parfaitement libres de leurs actes, le consentement est réciproque et un refus est pris au sérieux et respecté. Il est entendu que le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec l'expression sincère du désir ou avec les avances sexuelles acceptables. Le harcèlement sexuel commence au moment où l'une des deux personnes ne se sent plus libre d'agir comme elle l'entend;

b) cela dit, le consentement libre et éclairé est impossible dans une relation qui implique un rapport de pouvoir inégal. Les membres du personnel en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité doivent s'abstenir d'entretenir des rapports intimes, amoureux ou sexuels, avec une étudiante ou un étudiant du Cégep.

5.2.4 Persécution collective (mobbing)

La persécution collective est une forme collective de violence qui consiste, en cas de conflit non résolu au sein d'un groupe, à se liguer contre une personne pour en faire un bouc émissaire que l'on persécute et stigmatise. Il peut s'agir de gestes, actes ou paroles répétés de plusieurs personnes à l'endroit d'une personne ou de plusieurs personnes. Deux conditions doivent être remplies pour que l'on puisse considérer que l'on est en présence de persécution collective : la durée et la répétition.

5.2.5 Intimidation (bullying)

L'intimidation est définie par des persécutions, humiliations, actes d'intimidation et autres gestes visant à l'exclusion, exercée par un individu ou un groupe, en vue de dominer une personne, de lui faire vivre du rejet ou de l'isolement.

5.2.6 Cyberviolence

La cyberviolence est un comportement en ligne qui cause ou entraîne des dommages au bien-être psychologique ou émotionnel, financier ou physique d'un individu ou groupe d'individus. Les types de cyberviolence incluent, entre autres, les situations suivantes :

a) harcèlement : envoi répété de messages injurieux, grossiers et insultants;

b) dénigrement : distribution d'informations fausses au sujet de quelqu'un et portant atteinte à sa dignité en les publiant sur une page web, en les envoyant par courriel ou par messagerie instantanée, ou la publication ou l'envoi de photographies retouchées numériquement d'une personne;

c) propos incendiaires : se disputer en ligne en utilisant des messages électroniques contenant un langage colérique ou vulgaire;

d) vol d'identité : accéder sans autorisation à un compte de courriel ou de réseau social et utiliser l'identité en ligne du propriétaire du compte dans le but d'envoyer ou de publier du contenu vicieux ou embarrassant adressé à d'autres personnes ou concernant d'autres personnes;

e) révélations publiques et tromperie : partager des secrets ou des informations ou des photos embarrassantes (à caractère sexuel) au sujet d'une personne, ou amener quelqu'un, par la ruse, à révéler des secrets ou des informations ou des photos embarrassantes (à caractère sexuel), pour ensuite les partager avec d'autres personnes;

f) cyberintimidation : envoi répété de messages contenant des menaces à l'intégrité physique ou qui sont hautement intimidantes, ou poser des gestes en ligne amenant une personne à craindre pour sa sécurité. Selon le contenu du message, celui-ci pourrait être illégal.

g) sextorsion - extorsion : extorsion de fonds par chantage après une récupération de photos ou de vidéos représentant une personne dénudée sur internet (ex. : menacer d'envoyer une photo à d'autres personnes si on refuse de faire parvenir de l'argent ou, encore, d'envoyer d'autres images).

5.2.7 Abus de pouvoir et d'autorité

L'abus de pouvoir et d'autorité consiste à utiliser l'autorité et le pouvoir de façon inappropriée, illégitime ou injustifiée, pour nuire à l'épanouissement et au rendement, pour menacer, influencer et agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail ou l'apprentissage d'une personne ou d'un groupe de personnes. Ces comportements peuvent compromettre l'emploi, nuire au rendement, menacer les moyens de subsistance ou entraver les études ou la carrière.

Notamment, les comportements suivants sont considérés comme de l'abus de pouvoir et d'autorité :

a) contraindre à des travaux dangereux ou nuisibles pour sa santé;

b) surveillance injustifiée et excessive d'une personne afin de relever toute erreur, toute perte de productivité, tout temps mort;

c) fixer des objectifs irréalistes entretenant une situation d'échec, un épuisement professionnel ou scolaire et des critiques systématiques, etc.;

d) isolement, y compris le refus de parler à une personne; les propos visant à la déconsidérer auprès de ses collègues en lançant des rumeurs ou en donnant des informations sur sa vie privée qui ne sont pas pertinentes au travail ou aux études;

e) propos et décisions visant à discréditer une personne salariée dans son travail en lui retirant ses tâches ou en lui faisant exécuter des tâches humiliantes, eu égard aux tâches normales de sa classe d'emploi;

f) gestion par la peur en menaçant d'échec, d'expulsion, de congédiement, de mise à pied, de non-réengagement, de rétrogradation, de mutation, de perte de privilèges reliés aux conditions de travail ou d'études ou de modifications importantes à celles-ci, et ce, sans motif raisonnable;

g) la menace de manipulation des notes des étudiantes et des étudiants.

L'abus de pouvoir n'est pas :

a) dans le cas des membres du personnel, l'usage pertinent de l'autorité par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat, à laquelle ou auquel il incombe de faire des évaluations de rendement, de donner des conseils et de la formation, de prendre des mesures disciplinaires et de veiller au respect des normes;

b) dans le cas des étudiantes et des étudiants, l'usage pertinent de l'autorité par une enseignante ou un enseignant ou un membre du personnel qui a le devoir d'évaluer, d'aider ou de donner des conseils.

5.2.8 Abus de confiance ou abus de pouvoir dans une relation employé-étudiant

La nature même de la relation employé-étudiant est une relation qui implique un rapport de pouvoir inégal dans lequel la notion de « libre-consentement » ne peut exister. Le Cégep est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et une étudiante ou un étudiant vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'institution. Une relation de confiance doit exister entre les étudiantes et les étudiants et les membres du personnel, et la volonté du Cégep est de la protéger.

Afin d'éviter les abus d'autorité ou de confiance potentiels, le Cégep demande à l'ensemble de son personnel de s'abstenir de toute forme de relation intime, amoureuse ou sexuelle, avec des étudiantes et des étudiants du Cégep. Les relations amicales de proximité entre employés-étudiants ne sont pas recommandées. Les membres du personnel se doivent de maintenir une relation professionnelle avec les étudiantes et les étudiants du Cégep.

Si la relation intime, amoureuse ou sexuelle existe préalablement à l'admission de l'étudiante ou de l'étudiant ou à l'embauche d'un membre du personnel au Cégep, une déclaration devra être complétée et remise à l'autorité compétente, dans les meilleurs délais, grâce au formulaire prévu à cette fin.

5.3 La violence

5.3.1 Violence physique

La violence physique demeure la plus démonstrative et la plus apparente des formes de violence. Elle consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de façon volontaire ou involontaire, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Les comportements suivants sont considérés comme de la violence physique :

- menacer de porter atteinte physiquement à un individu ou à ses proches;
- menacer de porter atteinte aux biens d'un individu;

- agression physique, même légère, telle que pousser, agripper, bousculer, frapper, lancer un objet sur ou en direction d'un individu;
- méfaits sur les biens du cégep, d'un individu ou d'un groupe.

5.3.2 Violence conjugale

La violence conjugale est celle qui survient entre deux ou des personnes, liées dans une relation de nature amoureuse, intime, affective ou conjugale. Les personnes peuvent avoir été liées dans le passé ou l'être actuellement. Ce type de violence peut prendre différentes formes et implique une dynamique de contrôle.

La violence conjugale comprend notamment les agressions psychologiques, verbales, physique**S** et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Les différentes formes de violence conjugale sont :

- La violence psychologique qui consiste en une série d'attitudes et de propos méprisants, humiliants. Souvent subtile, cette forme de violence est plus difficile à identifier (harceler, humilier, manipuler, propager des rumeurs, critiquer, etc.).

- La violence verbale est utilisée pour intimider ou pour contrôler une autre personne. Elle peut être exercée de façon subtile ou au contraire, être très directe (insulter, donner des ordres, menacer de façon directe ou indirecte, etc.)

- La violence économique qui se manifeste par des comportements et des actions qui empêchent une personne d'accéder à la liberté économique (contrôler les finances ou le salaire, contrôler les dépenses pour les besoins essentiels, l'exclure de toutes prises de décision reliées aux finances, etc.).

- La violence physique se caractérise par l'emploi de gestes violents envers une autre personne. Il y a alors manifestation physique de la violence, mais pas nécessairement un contact entre les personnes (lancer des objets, serrer les bras, donner des coups de poing, menacer avec une arme, etc.).

- La violence sexuelle se traduit par toutes formes de gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis sans le consentement ou dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir à ses propres désirs, soit par une prise de pouvoir, soit par l'utilisation de la force ou de la contrainte, soit sous la menace implicite ou explicite. (Référence : Politique visant à combattre les violences à caractère sexuel au Cégep)

La violence conjugale n'est pas toujours facile à détecter. Voici, à titre d'exemples, certains signes peuvent indiquer qu'une personne en est victime :

- De signes physiques (ecchymoses ou autres);
- Un changement significatif dans les comportements (nervosité, fatigue, etc.) ou dans le rendement (à la baisse);
- Un changement dans les choix vestimentaires ou esthétiques;
- Un problème soudain d'assiduité;
- Augmentation de la consommation ou de la dépendance (ex**.** : alcool, drogues, jeux, etc.)
- Un changement au niveau de la santé mentale (ex**.** : troubles d'adaptation, dépression, augmentation de l'anxiété, automutilation, troubles du comportement alimentaire, etc.);
- Un isolement et un refus fréquents de participer aux activités en dehors du Cégep;
- Des interruptions anormales dans le travail ou les études pour des raisons personnelles (appels, textos et courriels fréquents).

5.3.3 Violence familiale

La violence familiale est faite par une personne dans le but de contrôler ou de faire tort à un membre de sa famille. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique, psychologique ou économique. Elle comprend aussi des comportements abusifs ainsi que de la négligence.

5.4 Modalités d'intervention

Toute situation doit être traitée avec la même attention, de façon discrète, diligente et impartiale, quelle que soit l'unité administrative concernée. À cet égard, les personnes impliquées dans le processus du traitement du signalement ou de la plainte devront respecter la confidentialité la plus stricte en ce qui a trait à son contenu.

Il est important que la personne qui se sent lésée agisse dans les plus brefs délais afin d'éviter que la situation ne dégénère.

À cet effet, il faut se référer à la *Procédure pour un Cégep exempt d'incivilité, d'harcèlement et de violence* qui explique les étapes du processus et décrit les droits et les responsabilités des différents acteurs impliqués dans une situation de façon plus exhaustive.

6. Partage des responsabilités

Tout membre de la communauté collégiale qui est témoin ou qui est informé d'une situation d'incivilité, de harcèlement ou de violence doit prendre les moyens raisonnables pour intervenir dans les limites de ses responsabilités et de sa sécurité. Il soutient toute personne s'adressant à lui dans la recherche de solutions dans l'application de ladite *Politique* et collabore aux actions visant la résolution d'une situation. Il peut demander de l'aide à la Direction des ressources humaines.

À noter que toutes les intervenantes et tous les intervenants dans les dossiers d'incivilité, de harcèlement et de violence sont tenus à la confidentialité. Les noms des personnes impliquées ne devront pas être diffusés ou communiqués à l'intérieur ou à l'extérieur du cégep, sauf aux instances juridiques ou administratives appelées à juger ces cas.

Les parties concernées ont la responsabilité de collaborer en tout temps avec les personnes chargées de l'enquête.

6.1 Comité de prévention de l'incivilité, du harcèlement et de la violence

Le Cégep forme un comité composé de deux représentantes ou représentants de chaque association volontairement impliqués et désignés par leur syndicat ou association respective. Le rôle du comité consiste à collaborer à la réalisation des objectifs de la présente *Politique*.

Le comité a la responsabilité, entre autres :

a) de mettre annuellement en place des activités de sensibilisation et de prévention;

b) d'analyser les données statistiques sur les types de problématiques et les types d'interventions réalisées;

c) de se doter d'un processus d'autorégulation afin d'évaluer le processus de façon continue;

d) d'établir un programme de formation pour outiller les différentes intervenantes et les différents intervenants et s'assurer de son bon fonctionnement;

e) d'établir un programme d'information;

f) de soumettre des recommandations à la Direction du Cégep.

6.2 Accompagnateur

De par son rôle résolument partial auprès des personnes concernées, l'accompagnateur ne peut remplir le rôle de médiateur ou d'enquêteur. Il est choisi pour son lien de confiance avec les personnes concernées et pour ses qualités personnelles et professionnelles, dont sa disponibilité et sa capacité d'interagir dans le cadre d'une relation d'aide.

L'accompagnateur :

a) accompagne et soutient la personne plaignante, le témoin ou la personne faisant l'objet d'une plainte ou mise en cause, tout au long du processus informel et formel;

b) réfère la personne vers des mesures de soutien disponibles (par ex. le programme d'aide aux employés, intervenants psychosociaux, délégués sociaux, représentants syndicaux, organismes communautaires et publics);

c) guide la personne vers l'autorité administrative du Cégep et les autorités policières, si besoin est;

d) ne peut se substituer à la personne plaignante.

6.3 L'autorité administrative

L'autorité administrative se situe à l'un des quatre niveaux suivants :

a) la Direction des ressources humaines est responsable du processus de plaintes relatives à des situations de manquement au code de civilité, de harcèlement ou de violence déposées par des membres du personnel ou des personnes de l'externe;

b) la Direction du Service des affaires étudiantes et des communications est responsable du processus de plaintes relatives à des situations de manquement au code de civilité, de harcèlement ou de violence déposées par des étudiantes ou des étudiants du Cégep;

c) la Direction générale du Cégep est responsable du processus de traitement des plaintes relatives à des situations de manquement au code de civilité, de harcèlement ou de violence impliquant le personnel-cadre et hors cadre;

d) la présidence du conseil d'administration du Cégep est responsable du processus de traitement des plaintes relatives à des situations de manquement au code de civilité, de harcèlement ou de violence impliquant la personne occupant le poste de direction générale.

6.4 Comité paritaire

Ce comité est utilisé lors de manifestations d'incivilité ou lors des démarches informelles. Il est composé, selon les besoins et les situations d'incivilité vécues, des représentantes et représentants suivants : Direction du Service des affaires étudiantes et des communications, Direction des études, Direction des ressources humaines, supérieure immédiate ou supérieur immédiat, personne désignée par l'association étudiante, syndicat impliqué.

Son objectif est de régler les situations problématiques avant qu'elles ne dégénèrent.

7. Entrée en vigueur et révision

7.1 Entrée en vigueur

La présente *Politique* entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration.

7.2 Révision

La présente *Politique* sera révisée au besoin ou au plus tard cinq (5) ans après sa mise en application.

ANNEXE I – TABLEAU SOMMAIRE (DÉFINITIONS ET RESSOURCES)

Politique pour un Cégep exempt d'incivilité et d'harcèlement - Tableau sommaire (définitions et ressources)

	Incivilité	Harcèlement						
Définition	Acte ou comportement qui dénote un rejet des règles élémentaires de la vie sociale, lesquelles règles constituent les balises essentielles aux rapports humains et aux communications touchant le respect, la collaboration, le savoir-être, la politesse et la maitrise de soi.	Tout comportement portant atteinte à la dignité et au respect, visant à offenser, humilier ou embarrasser une personne						
Types		**Psychologique**	**Discriminatoire**	**Sexuel**	**Persécution collective (mobbing)**	**Intimidation (bullying)**	**Cyberviolence**	**Abus de pouvoir ou d'autorité**
Définitions précises		Conduite vexatoire de la part d'une personne ou d'un groupe se manifestant, entre autres, par des comportements, des paroles, des écrits (courriels, mémos, notes, minimessages « textos »), 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 ou d'étude néfaste**. **Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne.*	Toute action, geste ou parole injuste découlant de **distinctions** fondées sur la **race**, la **couleur**, l'**origine** ethnique, la **condition sociale**, la **langue** maternelle, les **croyances** religieuses, les **opinions politiques**, l'**identité sexuelle**, l'état de **grossesse**, l'**orientation sexuelle**, la **situation parentale**, l'**âge** (sauf dans la mesure prévue par la loi), l'**état civil**, le **handicap** ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, constitue un geste de harcèlement discriminatoire.	Conduite qui se caractérise par des mots, des actes ou des **gestes répétés* et non désirés, à connotation sexuelle ou homophobe**, intentionnels ou non, qui par leur nature **portent atteinte à la dignité physique et psychologique** d'une personne ou **mènent à des conditions de travail et d'apprentissage défavorables**. **Un acte isolé peut constituer du harcèlement lorsqu'il s'agit d'un acte grave et lorsque celo produit un effet indésirable continu pour l'avenir et affecte les droits de la personne.*	**Forme collective de violence** qui consiste, en cas de conflit non résolu au sein d'un groupe, **à se liguer contre une personne pour en faire un bouc émissaire que l'on persécute et stigmatise** (deux conditions : durée et répétition)	**Persécutions, humiliations, actes d'intimidation** et autres gestes visant à l'exclusion, exercée par un individu ou un groupe, **en vue de dominer une personne, de lui faire vivre du rejet ou de l'isolement**	Comportement **en ligne** qui cause ou entraine des dommages au bien-être psychologique ou émotionnel, financier ou physique d'un individu ou groupe d'individus	Utiliser de façon inappropriée, illégitime ou injustifiée l'autorité et le pouvoir pour nuire à l'épanouissement et au rendement, pour menacer, influencer et agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail ou l'apprentissage d'une personne ou d'un groupe de personnes. Ces comportements peuvent compromettre l'emploi, nuire au rendement, menacer les moyens de subsistance ou entraver les études ou la carrière. *Afin d'éviter les abus d'autorité ou de confiance potentiels, le Cégep demande à l'ensemble de son personnel de s'abstenir de toute forme de relation intime, amoureuse ou sexuelle, avec des étudiantes et des étudiants du Cégep.
Exemples (sans s'y limiter)	Langage discourtois et manquant de professionnalisme Traiter sans égard, sans écoute ou attention Ne pas s'excuser lors d'un manquement Faire des commérages Claquer une porte Ne pas saluer les gens, dire bonjour Avoir un ton condescendant Gêner la concentration des autres collègues par des bruits Couper ou accaparer la parole sans tenir compte des propos de collègues Répondre à des appels pendant une réunion	Priver la personne de toute possibilité de s'exprimer Couper la personne de son entourage (l'isoler) Déconsidérer la personne auprès de ses collègues Discréditer la personne dans son travail Intimider des personnes, dont celles qui ont porté plainte Utiliser des propos qui portent atteinte à la dignité, réputation, intégrité psychologique Manquer de respect, mépris, attitudes condescendantes, refus de partager de l'information; Le fait de suivre régulièrement quelqu'un, de l'attendre continuellement, de surveiller ses allées et venues.		Manifestations d'intérêt sexuel incessantes non souhaitées, (avances verbales, propositions insistantes, remarques ou commentaires, blagues, insultes, promesse implicites ou explicites de traitement de faveur ou récompenses) ; Avances physiques non consensuelles telles que, mais sans s'y limiter, des attouchements, des caresses, des frôlements, des pincements ou des baisers; Menaces implicites ou explicites de châtiment ou de traitement défavorable, hostile, injuste ou discriminatoire, à la suite d'un refus d'accéder à une demande de nature sexuelle ou les représailles exercées à la suite d'un tel refus; Voyeurisme ou exhibitionnisme; Attitudes ou actes d'agression physique ou assaut avec intention d'imposer une intimité sexuelle non désirée; Relations sexuelles là où il existe un rapport d'autorité ou de confiance entre les parties; Contacts ou attentions répétés et non désirés à la suite d'une rupture amoureuse;			Envoi répété de messages injurieux, grossiers et insultants; Distribution d'informations fausses publiées ; Publication ou envoi de photographies retouchées numériquement Révélations publiques ou tromperies	Contraindre à des travaux dangereux ou nuisibles pour sa santé; Surveillance injustifiée et excessive; Fixer des objectifs irréalistes entretenant une situation d'échec, un épuisement professionnel ou scolaire et des critiques systématiques, etc.; les propos visant à déconsidérer auprès de collègues en lançant des rumeurs ou en donnant des informations sur la vie privée qui ne sont pas pertinentes au travail ou aux études; les propos et les décisions visant à discréditer une personne salariée dans son travail en lui retirant ses tâches ou en lui faisant exécuter des tâches humiliantes eu égard aux tâches normales de sa classe d'emploi; la gestion par la peur en menaçant d'échec, d'expulsion, de congédiement, de mise à pied, de non-réengagement, de rétrogradation, de mutation, de perte de privilèges reliés aux conditions de travail ou d'études ou de modifications importantes à celles-ci, et ce, sans motif raisonnable; La menace de manipulation des notes des étudiantes et des étudiants.
Traitement	**Démarche informelle** seulement Objectif : faire cesser le comportement incivil le plus rapidement possible	**Démarches informelles** (intervention et facilitation) et **démarches formelles** (dépôt d'une plainte écrite)						
Personnes ressources	Pour la population étudiante : - AGECAT - Intervenants du service d'aide psychosocial du Cégep	Pour les membres du personnel : - Programme d'aide aux employés (PAE) - Syndicats du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue						

Politique pour un Cégep exempt d'incivilité et de harcèlement - Tableau sommaire des démarches

Voir *Procédure pour un Cégep exempt d'incivilité et de harcèlement* pour les précisions

Informelle	Formelle
Incivilité ou harcèlement	**Harcèlement**
Étape 1 : Dire NON •Indiquer à la personne mise en cause que ses comportements ou agissements sont inadéquats et lui demander de cesser* **Cette intervention peut se faire avec un accompagnateur au besoin (représentant syndical, association étudiante ou autre)*	**Étape 1 : Plainte écrite** •Dépôt de la plainte écrite (voir formulaire plainte) à : •Direction des Affaires étudiantes (population étudiante) • Direction des Ressources humaines (membres du personnel)
Étape 2 : Se faire conseiller •*Si la personne plaignante ne se sens pas à l'aise d'effectuer l'étape 1 seule, elle peut demander une rencontre avec* : • Son supérieur immédiat ou la Direction des ressoures humaines (membres du personnel) •Direction des Affaires étudiantes (population étudiante) pour discuter des faits, solutions possibles, outils de communication à utiliser et des attentes sur le comportement attendu. On peut retourner à l'étape 1 ou passer à l'étape 3 selon le plan établi	**Étape 2 : Étude de recevabilité** •Analyse dans les 5 jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte •Que la plainte soit jugée recevable ou non, les deux parties seront rencontrées •**Si la plainte est jugée non recevable,** il n'y aura pas d'enquête et les parties en seront avisées. On peut retourner au processus informel ou au comité paritaire si souhaité •**Si la plainte est jugée recevable**, il y aura enquête et les parties (accompagnées si elles le désirent) seront avisées de leurs droits et de leurs responsabilités ainsi que du déroulement du processus.
Étape 3 : Intervention • Le supérieur immédiat ou la Direction des ressoures humaines (membres du personnel) •La Direction des affaires étudiantes ou la Direction des études, si un enseignant est concerné (population étudiante), En compagnie de la personne plaignante si possible, intervient auprès de la personne mise en cause •Mécanismes disponibles : conseils et soutien, gestion de conflits, gestion des écarts de comportements, offre d'une rencontre avec un facilitateur	**Étape 3 : Enquête** • Nomination d'un enquêteur : Enquête débute dans un délai de 15 jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte •Enquêteur rencontre individuellement les parties (accompagnées ou non) et les témoins afin d'obtenir leur version des faits, leurs déclarations •Enquêteur rédige le rapport d'enquête et remet ses recommandations au plus tard 45 jours après sa nomination •La DRH (membres du personnel) ou la DSAEC (population étudiante) •Suivi individuel auprès des parties (accompagnées ou non), partage des conclusions et mise en place d'un encadrement adéquat, si besoin est, afin d'éviter que les parties concernées subissent des préjudices ou des représailles. •Compte-rendu écrit remis aux parties
Étape 4 : Si récidive •La Direction des ressources humaines est sollicitée •Recommandations suggérées ou application d'une mesure, le cas échéant •***Si harcèlement : le dossier est référé à la démarche formelle***	**Étape 4 : Si représailles** •Si pendant la démarche, on réfère à : •Direction des Affaires étudiantes (population étudiante) •Direction des Ressources humaines (membres du personnel) •Si après la démarche : On dépose une nouvelle plainte