

Titre : Politique de lutte contre la violence, la discrimination, le harcèlement et les abus de pouvoir

CLASSIFICATION : RESSOURCES HUMAINES
PREMIÈRE ADOPTION : 9 juin 2008 – BOG 430.6.4
MODIFICATION : 27 octobre 2014 – BOG 470.5.1, 22 février 2017 – BOG 485.6.9

*Cette politique a été adoptée en anglais.
En cas de divergence, la version anglaise prévaut sur la version française.*

Préambule

L'élaboration de la présente Politique s'est faite à la lumière de l'énoncé de mission du Collège, de la politique de gestion des ressources humaines, de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (RLRQ, c. C-12) et de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1). Le Collège Dawson reconnaît que l'ensemble de son personnel et de sa communauté étudiante a droit à un environnement de travail et d'étude respectueux et harmonieux, exempt de violence, de discrimination et de toute forme de harcèlement et d'abus de pouvoir, où le respect de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique de l'individu est assuré. À cette fin, le Collège Dawson prend toutes les mesures raisonnables pour prévenir les incidents de violence, de discrimination, de harcèlement et d'abus de pouvoir et, lorsqu'il est informé de tels incidents, que ce soit de manière informelle ou formelle par écrit, intervient pour y remédier.

Article 1 Objectifs

- 1.01** S'il est évidemment impossible de garantir l'absence de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'abus de pouvoir dans quelque environnement que ce soit, la présente Politique vise tout d'abord à promouvoir la sensibilisation et la prévention et, ensuite, à fournir un moyen de faire face à ces types d'incidents s'ils se produisent.
- 1.02** À cette fin, le Collège mettra en place un comité chargé de promouvoir l'éducation au sujet des incidents de violence, de discrimination, de harcèlement et d'abus de pouvoir et de les prévenir.

Article 2 Champ d'application

- 2.01** Les dispositions de la présente Politique s'appliquent à l'ensemble de la population étudiante, du personnel syndiqué et non syndiqué, du personnel de gestion et des membres du conseil d'administration du Collège Dawson pendant l'exécution de leur travail ou de leurs études, quel que soit l'endroit où ils sont appelés à effectuer ledit travail ou lesdites études.
- 2.02** La présente Politique intègre et remplace la politique sur le harcèlement sexuel adoptée par le conseil d'administration en décembre 1990, ainsi que toutes les modifications qui y

ont été apportées.

- 2.03 La présente Politique respecte les principes énoncés dans les diverses conventions collectives du personnel syndiqué du Collège en ce qui a trait à la non-discrimination, au harcèlement sexuel, au harcèlement psychologique, à la violence et à l'accès à l'égalité en emploi. Les actions de nature disciplinaire résultant d'une plainte déposée en vertu de la présente Politique sont soumises aux mesures disciplinaires et aux procédures de règlement des griefs établies par la convention collective applicable, le code de conduite ou la politique relative au personnel d'encadrement.
- 2.04 Le Collège encourage vivement quiconque pense avoir été victime de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'abus de pouvoir à chercher une personne de confiance pour jouer le rôle de confident.

Article 3 Définitions

- 3.01 **Abus de pouvoir** : Usage inapproprié ou illégitime de l'autorité conférée par la position hiérarchique, qui prend la forme d'actes, de menaces ou d'insinuations qui compromettent la capacité d'un employé à accomplir son travail ou celle d'un étudiant à achever ses études. Cela inclut, sans s'y limiter, l'intimidation, la menace de mesures disciplinaires ou administratives sans motif valable ou suffisant, et la suppression de droits et privilèges liés au travail ou autres.
- 3.02 **Discrimination** : Traitement inéquitable direct, indirect ou systémique d'une personne ou d'une catégorie de personnes par rapport aux autres en raison de la race, de la couleur, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge sauf dans les cas prévus par la loi, de la religion, des convictions politiques, de la langue, de l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, d'un handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap qui les prive de l'égalité des droits ou des privilèges sur le lieu de travail ou d'études.
- 3.03 **Harcèlement discriminatoire** : Comportement vexatoire ou méprisant qui se manifeste par des propos, des actes ou des gestes liés à la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap qui sont répétitifs, hostiles ou non désirés. Ce comportement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et conduit à un environnement de travail ou d'étude nocif pour cette personne.
- 3.04 **Harcèlement psychologique** : Comportement vexatoire qui se manifeste par des commentaires, des actions ou des gestes répétitifs, hostiles ou non désirés. Ce comportement porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et entraîne un environnement de travail ou d'étude nocif pour cette personne.
- 3.05 **Harcèlement sexuel** : Comportement vexatoire qui se manifeste par des commentaires, des actes ou des gestes de nature sexuelle qui sont répétitifs, hostiles ou non désirés. Ce comportement porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et entraîne un environnement de travail ou d'étude nocif pour cette personne.
- 3.06 **Incident unique de harcèlement** : Dans le cas du harcèlement discriminatoire, psychologique ou sexuel, un seul incident grave d'un tel comportement peut également constituer un harcèlement s'il est démontré que ce comportement a produit un effet nocif

durable sur la personne (membre du personnel ou de la communauté étudiante) et qu'il a porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique.

- 3.07 **Violence** : Comportement qui se manifeste, entre autres, par des abus, de l'intimidation, des menaces ou des agressions physiques, y compris des agressions contre des biens matériels. Ce comportement porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et entraîne un environnement de travail ou d'étude nocif pour cette personne.

Article 4 Rôles et responsabilités

- 4.01 Le personnel et les membres de la communauté étudiante sont tenus de se comporter d'une manière respectueuse des autres et de contribuer ainsi à un environnement exempt de violence, de discrimination, de harcèlement et d'abus de pouvoir.
- 4.02 Le directeur ou la directrice des ressources humaines (DHR) est responsable d'établir la recevabilité des plaintes dirigées contre un employé du Collège.
- 4.03 Le directeur ou la directrice des services aux étudiants (DSS) est responsable d'établir la recevabilité des plaintes dirigées contre un étudiant du Collège.
- 4.04 Tous les gestionnaires sont responsables, au sein de leurs départements ou services, des mesures de prévention et de l'application de la présente Politique et de toutes les politiques et procédures connexes.
- 4.05 En ce qui concerne l'application de la présente Politique, le service des ressources humaines fournira la formation ou l'assistance nécessaires aux personnes qui gèrent ou supervisent les employés, ainsi qu'aux membres du comité établi par la Politique. À cette fin, le service des ressources humaines supervisera l'élaboration des politiques, des procédures et des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la présente Politique.
- 4.06 À aucun moment, un employé du Collège chargé de la mise en œuvre et de l'application de la présente Politique ne peut agir en tant que confident.
- 4.07 L'Association locale des cadres, le Syndicat des professeurs du Collège Dawson, l'Association des professionnels de Dawson, le Syndicat du personnel de soutien de Dawson et l'Association étudiante de Dawson, sont chargés de collaborer avec la direction du Collège pour prévenir les incidents de violence, de discrimination, de harcèlement et d'abus de pouvoir.
- 4.08 Le comité de lutte contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'abus de pouvoir est chargé de faire connaître la présente Politique, d'assurer l'éducation active de la communauté et de formuler des recommandations, le cas échéant et si nécessaire, sur les modifications à apporter à cette politique ainsi qu'aux politiques connexes et aux pratiques existantes. À l'exception du DHR et du DSS, aucun membre du comité ne peut, à aucun moment, jouer un rôle actif dans le processus d'enquête et de prise de décision relatif aux plaintes déposées en vertu de la présente Politique, sauf s'il joue le rôle de confident.
- 4.09 Le comité est composé des membres suivants :
- le directeur ou la directrice des ressources humaines (DHR) ou une personne

- déléguée par le DHR;
- le directeur ou la directrice des services aux étudiants (DSS) ou une personne déléguée par le DSS;
- une personne nommée par le Syndicat des professeurs du Collège Dawson;
- une personne nommée par l'Association des professionnels de Dawson;
- une personne nommée par le Syndicat du personnel de soutien de Dawson;
- une personne nommée par l'Association étudiante de Dawson;
- une personne nommée par l'Association locale des cadres;
- une personne nommée par la commission des études;
- l'ombudsman du Collège;
- le conseiller aux activités étudiantes du Collège pour les services de santé (infirmier.ère).

Article 5 Principes d'intervention

- 5.01 Le Collège Dawson mènera toutes ses interventions avec diligence, impartialité et intégrité. Toutes les parties concernées seront traitées avec respect et équité. Le Collège Dawson assure que toute personne qui, de bonne foi, demande une intervention ne fera pas l'objet de sanctions de quelque nature que ce soit.
- 5.02 Quiconque dépose une plainte ou fait l'objet d'une accusation en vertu de la présente Politique a droit à de l'assistance et à des conseils d'une personne-ressource de son choix, qui agira en tant que confident. Pour faciliter la procédure et dans la mesure du possible, le Collège Dawson accordera à ce confident une décharge de ses fonctions pendant les heures de travail normales, afin d'offrir son aide lors du cheminement de la plainte.
- 5.03 Toutes les demandes adressées à la direction des ressources humaines (DHR) ou à la direction des services aux étudiants (DSS) seront traitées de manière confidentielle. Toutes les interventions seront traitées avec discrétion et les parties concernées se verront rappeler leurs obligations en matière de confidentialité. Le Collège s'assurera que toute la documentation recueillie ou déposée lors de l'intervention est traitée conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1). Cette documentation sera conservée séparément des dossiers du personnel.

Article 6 Procédure de résolution des plaintes

- 6.01 Dans la mesure du possible, les étudiants et les employés sont encouragés à tenter de résoudre les conflits directement. Toutefois, si la partie plaignante n'est pas à l'aise à l'idée d'aborder la plainte avec une personne qu'elle prétend être un harceleur, elle doit immédiatement passer à l'étape suivante de la procédure.
- 6.02 Si la résolution directe échoue ou si elle est inappropriée, l'affaire doit être portée à l'attention du supérieur hiérarchique de la personne présumée avoir commis l'acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'abus de pouvoir. Si l'intervention du supérieur hiérarchique direct ne permet pas de résoudre le problème ou si la plainte est dirigée contre le supérieur hiérarchique direct, la partie plaignante, ou un confident agissant en son nom, doit prendre contact avec la direction des ressources humaines

(DHR). Si la plainte implique directement le directeur ou la directrice des ressources humaines (DHR), la procédure de traitement de la plainte incombera à la direction générale. Si la plainte concerne directement la direction générale, la procédure de traitement de la plainte incombe à la présidence du conseil d'administration.

- 6.03 En l'absence de résolution dans les cas où un étudiant est présumé avoir commis des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'abus de pouvoir, la plainte doit être transmise au DSS. Il est recommandé aux étudiants de rencontrer d'abord l'ombudsman du Collège.
- 6.04 Au plus tard cinq (5) jours ouvrables après avoir pris connaissance de la nature de la plainte présentée, le DHR ou le DSS détermine la recevabilité de la plainte et recommande :
- qu'une approche moins formelle soit entreprise pour résoudre la situation; ou,
 - que l'employé ou l'étudiant dépose une plainte écrite officielle demandant l'intervention du Collège.
- 6.05 Une fois la recevabilité établie et si la personne à l'origine de la plainte décide de déposer une plainte formelle, le DHR ou le DSS présentera à la partie plaignante les deux moyens d'intervention disponibles pour résoudre la situation : la médiation ou l'enquête.

Médiation

- 6.06 La médiation peut être une méthode efficace de résolution des conflits qui ne réunit que les personnes concernées par la situation. La médiation vise à mettre fin au harcèlement ou à l'abus de pouvoir présumés en trouvant, avec l'aide d'un tiers impartial, des solutions mutuellement acceptables pour les personnes concernées. Pour que la médiation réussisse, la participation au processus doit se faire de bonne foi. Si la médiation est l'option privilégiée, le DHR ou le DSS désignera un médiateur. Le DHR ou le DSS peut choisir de sélectionner une personne-ressource à l'interne ou à l'externe pour agir en tant que médiateur dans le dossier. Le choix du médiateur doit être accepté par les deux parties.
- 6.07 La responsabilité du médiateur est de fournir un cadre de discussion neutre. Le médiateur n'impose pas son point de vue ni celui de l'une ou l'autre des parties à la procédure. Le médiateur s'assure également que les parties ont donné leur consentement libre et éclairé à tout règlement éventuel entre elles.
- 6.08 La médiation peut être proposée ou demandée en tout temps avant, pendant ou après une enquête s'il apparaît clairement que les parties souhaitent trouver une solution à l'amiable à la plainte. Toutefois, si cette option est exercée après l'ouverture d'une enquête, aucune personne activement impliquée dans l'enquête ne peut assumer le rôle de médiateur.

Enquête

- 6.09 Lorsque la médiation n'est pas envisageable ou n'a pas permis de résoudre la situation, le Collège est tenu d'enquêter sur la plainte. Dans ce cas, le DHR ou le DSS met sur pied un comité d'enquête et désigne deux autres gestionnaires, non impliqués dans les incidents à l'origine de la plainte, pour participer à l'enquête. Dans la mesure du possible, le comité d'enquête sera composé d'hommes et de femmes. Exceptionnellement, lorsque

le comité d'enquête le juge nécessaire, il peut choisir de sélectionner une personne-ressource externe pour l'assister dans la conduite de l'enquête.

- 6.10 Lorsqu'une enquête est nécessaire, la durée de cette procédure ne doit pas dépasser quatre-vingt-dix (90) jours. Si le comité d'enquête a besoin de plus de temps pour mener à bien la procédure, une explication détaillant les raisons des retards est incluse dans le rapport final.
- 6.11 Le comité d'enquête rencontre la partie plaignante, la personne accusée et tout témoin du harcèlement présumé. Dans tous les cas d'enquête, la personne accusée a le droit de connaître les allégations formulées contre elle et de donner sa version des faits. En évaluant le témoignage de toutes les parties et les faits rapportés, le comité d'enquête analysera la plainte pour déterminer si « une personne raisonnable » se trouvant dans une situation semblable à celle de la partie plaignante conclurait également que le comportement en question était vexatoire.
- 6.12 À l'issue de l'enquête, le comité d'enquête rédige un rapport écrit confidentiel détaillant la nature de l'enquête et les conclusions auxquelles il est parvenu. Le DHR ou le DSS prend alors les mesures appropriées, conformément aux dispositions de la convention collective applicable, de la politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages, du code de conduite ou de la politique relative au personnel d'encadrement pour remédier à la situation comme il se doit. Le rapport reste la propriété exclusive du Collège, mais les conclusions de l'enquête sont communiquées par écrit à la partie plaignante et à la personne contre laquelle la plainte a été déposée. À moins d'une demande d'appel, le Collège considère l'affaire comme close.
- 6.13 En cas de plainte d'un étudiant, le DHR ou le DSS peut également recommander à la direction des études d'accorder à l'étudiant un abandon de cours ou de programme, nonobstant les délais normaux, si l'étudiant le souhaite. La direction des études étudie la recommandation et informe l'étudiant et le DHR ou le DSS de sa décision.

Article 7 Procédure d'appel

- 7.01 Les décisions ne peuvent faire l'objet d'un appel que sur la prétention que cette décision est arbitraire ou discriminatoire, ou si les procédures décrites dans la présente Politique pour le traitement de la plainte n'ont pas été respectées.
- 7.02 Les demandes d'appel doivent être présentées par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des conclusions de l'enquête et doivent inclure les raisons spécifiques justifiant l'appel.
- 7.03 Dans le cas d'une plainte déposée contre un employé du Collège, l'appel doit être soumis à la direction générale.
- 7.04 Dans le cas d'une plainte déposée contre un étudiant, l'appel doit être soumis à la direction des études.
- 7.05 Si la direction générale était directement impliquée dans l'enquête, le président du conseil d'administration désignera un tiers neutre pour entendre l'appel.
- 7.06 Si l'appel est accepté, la plainte fera l'objet d'une nouvelle enquête.

Article 8 Mesures de prévention et de soutien

- 8.01 Le Collège communiquera cette politique à son personnel et à sa population étudiante, veillera à ce que tous les membres de la communauté du Collège Dawson soient conscients des responsabilités qui leur incombent en vertu de cette politique, et fera clairement comprendre à tous que le Collège ne tolère pas la violence, la discrimination, le harcèlement ou l'abus de pouvoir.
- 8.02 Les employés impliqués dans une intervention liée à des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'abus de pouvoir, qu'ils soient victimes présumées, harceleurs présumés ou témoins des événements, sont encouragés à utiliser les services professionnels gratuits et confidentiels mis à leur disposition par le biais du programme d'aide aux employés du Collège.
- 8.03 Les étudiants qui souhaitent obtenir du soutien dans le cadre de cette procédure peuvent obtenir des services de consultation professionnels fournis gratuitement par les services aux étudiants.
- 8.04 Le Collège prendra des mesures raisonnables pour aider les victimes, ainsi que les personnes accusées d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'abus de pouvoir, à rétablir leur intégrité physique ou psychologique et à les réintégrer dans leur milieu de travail ou dans leurs études.
- 8.05 Le Collège ne tolérera aucune forme de représailles de la part d'une personne impliquée dans une plainte déposée en vertu de la présente Politique.
- 8.06 Le Collège prendra les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de toute personne dont il est convaincu qu'elle a intentionnellement déposé une plainte fautive ou frivole en vertu de la présente Politique.

Article 9 Évaluation et révision

- 9.01 Le comité de lutte contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'abus de pouvoir évaluera périodiquement la présente Politique et formulera des recommandations de révision le cas échéant.