



POL-04 Politique contre le harcèlement sexuel au Cégep Garneau

Adoptée le 23 avril 1990.



POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU CÉGEP GARNEAU¹

ARTICLE 1.00 - Objectifs

Dans le but de créer un milieu d'études et de travail, exempt de toute forme de harcèlement sexuel et de favoriser le respect des droits de la personne, la présente politique a pour objectifs de :

- diffuser l'information et assurer la sensibilisation et la formation du milieu en matière de harcèlement sexuel;
- prévenir les comportements de harcèlement sexuel;
- offrir un service d'aide aux victimes de harcèlement sexuel;
- mettre en place un mécanisme facile d'accès où l'on puisse rapporter, de façon confidentielle, les incidents relatifs à des cas de harcèlement sexuel;
- établir des modalités de réception, d'analyse et de traitement des plaintes;
- décourager toute forme de harcèlement sexuel.

ARTICLE 2.00 - Définition

Dans la présente politique, sont considérés comme constituant du harcèlement sexuel les comportements à connotation sexuelle, unilatéraux et indésirés qui portent atteinte au bien-être et aux droits de la personne sur laquelle ils s'exercent. Les comportements suivants constituent, notamment, des exemples de harcèlement sexuel :

- des manifestations persistantes ou abusives d'intérêt sexuel de la part de quelqu'un qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- des avances verbales déjà refusées et néanmoins répétées sans le consentement de la personne qui en fait l'objet;
- des propositions à caractère sexuel insistantes et non désirées;
- des entreprises systématiques ou incessantes de séduction auprès de plusieurs personnes d'un groupe lorsqu'elles ont pour résultat l'intimidation d'autres membres de ce même groupe;

¹ Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

- des avances physiques non consenties telles qu'attouchements, caresses, frôlements, pincements ou baisers;
- des remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes à caractère sexuel, répétées ou insistantes, portant atteinte à la paix du travail ou de l'étude;
- une promesse implicite ou explicite de récompense ou de traitement de faveur liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- une menace implicite ou explicite de représailles ou de traitement défavorable, hostile, injuste ou discriminatoire en cas de refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel, ou des représailles effectives à la suite d'un tel refus;
- des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- des attitudes ou des actes d'agressivité physique ou d'assaut en vue de l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- toute autre manifestation à caractère sexuel offensante pour la personne, répétée ou insistante, tels des propos vulgaires, des gestes grossiers ou des téléphones obscènes.

ARTICLE 3.00 - Champ d'application

- 3.01** Cette politique s'applique à toutes les personnes qui étudient ou travaillent au Cégep Garneau.
- 3.02** Une personne ou un groupe de personnes peuvent avoir recours à la présente politique à l'endroit d'une autre personne ou d'un groupe de personnes.

ARTICLE 4.00 - Principes

- 4.01** Le Cégep désavoue toute forme de harcèlement sexuel et considère qu'il constitue une violation des droits de la personne.
- 4.02** Le Cégep reconnaît aux personnes le droit d'être protégées, aidées et défendues par des mécanismes d'assistance et de recours appropriés.
- 4.03** Le Cégep s'assure que les personnes sont traitées en toute équité, qu'il s'agisse de la personne dont on se plaint ou de la personne plaignante.
- 4.04** Le Cégep s'assure que la victime ne subit aucun préjudice.

ARTICLE 5.00 - Ressources d'assistance

5.01 Le Cégep identifie des personnes ressources compétentes, impartiales et accessibles (au moins un homme et deux femmes) et ce, après consultation du comité prévu à l'article 6.00. Ces personnes ressources agissent à l'intérieur du mandat précisé au point 5.02. Le Cégep ne peut désigner une personne ressource qui n'aurait pas été recommandée par ce comité. Ces personnes travaillent ou étudient au Cégep et ne siègent pas comme membre du comité prévu à l'article 6.00 et ont un mandat d'un an qui peut être renouvelable.

5.02 Le mandat d'une personne ressource est :

- de recevoir, soutenir et écouter les personnes qui estiment être victimes de harcèlement sexuel;
- d'explorer des façons de régler le problème soit personnellement, soit par des moyens prévus à la politique;
- d'assister la personne plaignante dans ses démarches soit au niveau de la présente politique ou encore au niveau de poursuites judiciaires;
- d'informer la personne plaignante sur les recours possibles et les démarches à suivre;
- de rencontrer la personne dont on se plaint et l'informer de la doléance soumise à son sujet. À sa demande, l'anonymat de la personne plaignante est conservé;
- d'entreprendre, en cas de situations aiguës et dans l'intérêt de la personne plaignante, des interventions immédiates (exemples : changement de cours/groupe, évaluation des travaux et examens par une tierce personne compétente, changement de poste de travail);
- d'agir à titre de médiatrices informelles entre la personne plaignante et la personne dont on se plaint;
- d'assister la personne plaignante dans la préparation d'une plainte formelle et l'acheminer au comité sur le harcèlement sexuel prévu à l'article 6.00;
- le groupe de personnes ressources détermine la répartition des mandats.

5.03 Aucune des démarches informelles ci-dessus ne peut être entreprise sans le consentement de la personne plaignante qui peut, en tout temps, les interrompre. Elle conserve ainsi le contrôle de son dossier jusqu'à ce qu'elle ait déposé une plainte formelle auprès du comité.

ARTICLE 6.00 - Comité contre le harcèlement sexuel

6.01 Le Cégep forme un comité contre le harcèlement sexuel composé d'une personne représentant les étudiants, d'une personne représentant le personnel de soutien, d'une personne représentant le personnel enseignant, d'une personne représentant le personnel professionnel, d'une personne représentant le personnel cadre et d'une personne représentant le Cégep.

6.02 Chacun des groupes ou instances (syndicats, associations, Cégep) désigne annuellement la personne chargée de le représenter. Cependant, l'esprit et les principes de la présente politique imposent à chacune des parties de tenir compte, dans son choix, des meilleures motivations et aptitudes possibles de la personne chargée de la représenter et d'éviter toute forme de conflit d'intérêt. Notamment, ne peuvent siéger au comité, tout membre d'un comité des relations du travail, tout membre d'un exécutif syndical ou d'associations et tout cadre du Service du personnel.

6.03 Ce comité désignera parmi ses membres une personne qui agira à titre de coordonnatrice ou coordonnateur du comité.

6.04 Le mandat du comité est :

a) Relativement aux mesures de prévention :

- de faire rapport annuellement sur l'état de la situation en ce qui concerne le harcèlement sexuel au Cégep;
- d'assurer l'information, la sensibilisation et la formation sur toute question relative au harcèlement sexuel;
- de faire au Cégep toute recommandation qu'il juge appropriée de façon à prévenir des situations favorisant des actes de harcèlement sexuel;
- de diffuser, sous une forme accessible, la présente politique au moins une fois l'an.

b) Relativement au traitement de plaintes formelles :

- de recevoir toute plainte formelle qui lui est acheminée;
- d'informer, dans les cinq (5) jours, la personne présumée harceleur qu'une plainte a été formulée à son endroit;

- d'entendre, à sa demande, la personne présumée harceleuse;
- de faire enquête sur toute plainte qui lui est soumise;
- de statuer sur le bien-fondé ou non d'une plainte et de transmettre ses conclusions aux personnes impliquées dans le dossier;
- de transmettre au directeur général la plainte lorsque le comité en vient à la conclusion que celle-ci est fondée; le comité peut recommander au directeur général des mesures appropriées au règlement du cas.

6.05 Le comité est autonome quant à son fonctionnement.

ARTICLE 7.00 - Confidentialité

7.01 Les intervenants, prévus à la présente politique, sont tenus à la plus stricte confidentialité. Dans le cadre de la présente politique, les informations obtenues dans l'exercice de leur mandat ne peuvent être transmises qu'aux personnes et instances appelées à intervenir dans un dossier.

7.02 Toute information colligée sur les personnes dans un cas de harcèlement sexuel ne peut être utilisée que dans le cadre de la présente politique.

7.03 Le directeur général a la responsabilité de la conservation des dossiers, lesquels sont détruits au terme d'un délai de cinq (5) ans après leur fermeture.

ARTICLE 8.00 - Sanctions

8.01 La présente politique reconnaît que des comportements graves de harcèlement sexuel peuvent être passibles de sanctions telles que le renvoi, le congédiement, la suspension, une lettre au dossier, etc. La détermination des sanctions et les décisions relatives à leur mise en application relèvent exclusivement du directeur général.

ARTICLE 9.00 - Application de la politique

9.01 Le directeur général est responsable de l'application de la politique.

9.02 Le Cégep met en place les mesures facilitant l'application de la politique.

9.03 Lorsqu'il a à prendre une décision sur une plainte qui lui est transmise par le comité contre le harcèlement sexuel, le directeur général informe ledit comité de sa décision dans les plus brefs délais.

1990-04-10

POL-04 Politique contre le harcèlement sexuel au Cégep Garneau

Date d'entrée en vigueur de la première version de la Politique : Le 23 avril 1990

Date(s) de modification :