



*Cégep
de
Sainte-Foy*

**COMPRENDRE
PRÉVENIR
AGIR**

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

TOLÉRANCE ZÉRO!

COMPRENDRE

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* oblige les employeurs à se donner des moyens raisonnables pour prévenir et intervenir afin de mettre fin à toutes formes de harcèlement psychologique ou sexuel lorsqu'une telle situation est portée à leur connaissance.

Le Cégep de Sainte-Foy répond à cette obligation par ses valeurs de respect et par son engagement à favoriser et à maintenir un climat de travail et d'études sain où aucune manifestation de harcèlement n'est tolérée.

Une politique de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement psychologique et sexuel précise les mécanismes pour agir en cas de situation de harcèlement. Un comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel œuvre également pour sensibiliser le milieu et des personnes-ressources sont formées et disponibles pour accueillir, renseigner et guider les employés et les étudiants sur ces sujets.



RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT

Le Cégep souscrit à la définition du harcèlement qui se trouve à l'article 81.18 de *Loi sur les normes du travail* qui définit le harcèlement psychologique ou sexuel comme suit :

« 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

Est-ce que je vis du harcèlement ?

Pour vous aider à déterminer si une conduite s'apparente à du harcèlement, posez-vous les questions suivantes :

- 1-** La conduite reprochée serait-elle généralement considérée comme vexatoire ou offensante (blessante, humiliante) par une personne qui se trouverait dans la même situation ?
- 2-** S'agit-il de plusieurs incidents, est-ce répétitif ?
- 3-** Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés sont-ils hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés ?
- 4-** Portent-ils atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne visée ?
- 5-** La conduite rend-elle le milieu de travail ou d'études néfaste, nocif pour la personne visée ?

Un « oui » à plusieurs de ces questions pourrait permettre de croire à l'existence d'une situation de harcèlement.

Vous pouvez vous adresser à une des personnes-ressources pour obtenir plus d'information ou communiquer directement avec une des personnes responsables du traitement des plaintes du Cégep.

EXEMPLES

Le harcèlement psychologique ou sexuel peut se manifester à tous les niveaux (entre collègues, employé(e)s et gestionnaires, employé(e)s et étudiant(e)s ou entre étudiant(e)s) et de plusieurs façons.

Par exemple :

- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes
- Poser des gestes d'intimidation, de représailles
- Empêcher une personne de s'exprimer, l'isoler, l'ignorer
- Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, se moquer de ses convictions, l'humilier de façon verbale, par écrit ou sur les réseaux sociaux
- Discréditer une personne, l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences

À NE PAS CONFONDRE

Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice normal du droit de gestion. Ce droit comprend notamment la gestion courante, l'organisation du travail et l'application de mesures disciplinaires.

Aussi, des situations présentes au travail ou dans le milieu d'études telles que des conflits interpersonnels, du stress en raison des échéanciers, de la charge de travail ou encore des contraintes professionnelles comme l'horaire de travail fixe ou les priorités d'emploi, ne sont pas non plus du harcèlement.

PRÉVENIR

Bien des situations difficiles peuvent être évitées ou réglées avant qu'elles ne dégèrent si des moyens de prévention sont mis en place. Les moyens de prévention favorisent également le maintien d'un climat de travail et d'études sain.

La communication et la résolution de conflit sont des moyens efficaces pour maintenir de bons rapports interpersonnels et pour éviter l'escalade pouvant conduire à des situations de harcèlement.

Également, des membres du personnel, volontaires, ont été formés sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel pour devenir des personnes-ressources pour leurs pairs et les étudiants et les étudiantes du Cégep. Leur rôle est d'accueillir toutes personnes vivant des situations difficiles, de leur fournir de l'information sur ces sujets et de les guider vers les recours appropriés pour du soutien et une prise en charge de leur situation.

INFORMER ET SENSIBILISER

Prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel c'est d'abord en parler ouvertement.

Le comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel (CPHVCS) a le mandat d'informer et de sensibiliser le milieu à ces réalités. Il est constitué de membres du personnel de toutes les catégories d'emploi ainsi que d'étudiantes et d'étudiants.



SE RESPONSABILISER

- **Les membres du personnel, les étudiantes et étudiants** adoptent une attitude respectueuse, exempte de harcèlement, et réagissent s'ils sont victimes ou témoins de situations de la sorte (signalent ou interviennent);
- **Les gestionnaires** agissent afin d'assurer un climat de travail sain dans leurs équipes, préviennent les risques et interviennent pour régler les conflits et les situations à risques;
- **Les syndicats et l'association étudiante** contribuent à la prévention avec le Cégep et avec le comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel ;
- **La Direction des ressources humaines** fournit un service d'aide interne et externe (*Programme d'aide aux employé(e)s*) et coordonne le comité de prévention du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel;
- **La Direction des affaires étudiantes et des communications** fournit un service d'aide psychosociale aux étudiants et aux étudiantes et s'implique au sein du comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.

DÉTECTER

Faire de la prévention, c'est aussi détecter les facteurs de risques de harcèlement.

Des facteurs souvent relevés pour expliquer la dégradation du climat de travail :

- Le déni de l'existence possible du harcèlement psychologique ou sexuel
- L'aveuglement volontaire face aux problèmes
- La tolérance d'une conduite inadéquate, incivile
- La gestion absente ou déficiente de la diversité (ex. : personnes de différentes générations, origines ethniques, orientations sexuelles, etc.)

AGIR

DES SITUATIONS À SURVEILLER

- Le manque de respect entre les personnes
- Les conflits mal gérés ou non gérés
- L'envie, la jalousie ou la rivalité
- La compétition excessive
- L'absence de communication entre les personnes
- L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser
- Les différents contextes de changement (ex. : structure, technologie, nouvelle personne au sein d'une équipe, etc.)

RÉTABLIR

Enfin, prévenir c'est corriger les situations à risque :

- Tentez de régler le problème avec la ou les personnes concernées ;
- Déterminez les moyens à prendre pour rétablir la situation ;
- Parlez du problème avec une personne de confiance, ne restez pas isolé ;
- Ne pas hésiter à se faire soutenir ou accompagner par une personne-ressource du Cégep ou par la Direction des ressources humaines; si vous êtes un étudiant ou une étudiante, vous pouvez avoir recours à un membre de l'équipe psychosociale au Carrefour-conseil.

SIGNALER

Vous vivez une situation qui s'envenime et qui vous semble au-delà du conflit... Vous êtes témoin d'une telle situation...

- Portez la situation à l'attention de votre gestionnaire ou de votre professeure ou professeur.
- Allez chercher de l'information auprès des personnes-ressources du Cégep.
- Adressez la situation à l'une des personnes responsables d'accueillir et traiter les plaintes de harcèlement désignées par le Cégep.

Note : Une plainte peut être déposée dans un délai de 2 ans à compter de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement. Le Cégep protège la personne plaignante contre toutes représailles en raison de l'exercice de ce recours.



**Pour s'informer,
signaler une situation ou
déposer une plainte :**

ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

Bureau : B-301

Courriel : plainte@csfoy.ca

Téléphone : 418 659-6600, poste 4411

Prendre un rendez-vous



MEMBRES DU PERSONNEL

Bureau D-312

Courriel : plainterh@csfoy.ca

Téléphone : 418 659-6600, poste 4411