



VIOLENCE, MENACES, VOIE DE FAIT, DÉSORDRE ET HARCÈLEMENT

SI VOUS ÊTES VICTIME DE MENACES OU EN PRÉSENCE D'UNE PERSONNE AGRESSIVE :

- Évaluez rapidement la situation (endroit familier ou non, options possibles, présence d'autres personnes, d'un téléphone d'urgence ou cellulaire);
- Essayez de maîtriser vos émotions et de ne pas les laisser transparaître;
- Essayez d'attirer l'attention des autres occupants sur votre situation;
- Si la personne agressive vous parle, vous crie après ou vous injurie, laissez-la s'exprimer même si vous êtes angoissé en tentant de lui démontrer de l'attention (essayez toutefois de garder une certaine distance avec la personne);
- Ne l'interrompez pas. Dans la majorité des cas, la personne ne veut qu'exprimer ce qu'elle ressent sans vous vouloir du mal;
- Évaluez la situation afin de voir si un dialogue est possible. Si tel s'avérait le cas, expliquez à la personne que vous êtes là pour l'aider et non lui nuire;
- Dès que vous le pourrez, essayez de vous éloigner de la personne;

COMPOSEZ LE 911 et/ou le 514-953-9788 (5555 d'un téléphone interne pour joindre la Sécurité du Collège)

- Si la personne agressive a quitté les lieux et que vous en ressentez le besoin, réfugiez-vous dans un endroit sûr en attendant les policiers et/ou le personnel du Service de Sécurité du Collège;
- Décrivez la personne avec laquelle vous venez de parler en essayant de donner le plus de détails possible.

Si la menace se fait par téléphone, par courriel ou autre, n'oubliez pas de prendre des notes durant la conversation, ne supprimez pas le courriel en tant que tel puisque ces informations deviennent des éléments de preuves importants.

SI VOUS ÊTES VICTIME DE VOIES DE FAIT OU D'UNE AGRESSION :

En cas d'agression, il est recommandé de crier ou de faire du bruit pour tenter de déstabiliser l'agresseur et, si la chose est possible, de fuir. Quoiqu'il arrive, il faut vous fier à ce que vous ressentez du mieux que vous le pouvez.

Prenez note mentalement de tous les détails pouvant permettre d'identifier votre agresseur :

- Ses traits physiques;
- Ses vêtements;
- La direction dans laquelle il a pris la fuite;
- Son moyen de fuite (à pied, en auto, etc.);

COMPOSEZ LE 911 et/ou le 514-953-9788 (5555 d'un téléphone interne pour joindre la Sécurité du Collège)

- Donnez votre nom;
- L'endroit où a eu lieu l'événement;
- Vos coordonnées, afin que le personnel du Service de la protection publique puisse vous rencontrer le plus rapidement possible.

SI VOUS ÊTES VICTIME DE VOIES DE FAIT OU D'UNE AGRESSION :

En cas d'agression, il est recommandé de crier ou de faire du bruit pour tenter de déstabiliser l'agresseur et, si la chose est possible, de fuir. Quoiqu'il arrive, il faut vous fier à ce que vous ressentez du mieux que vous le pouvez.

Prenez note mentalement de tous les détails pouvant permettre d'identifier votre agresseur :

- Ses traits physiques;
- Ses vêtements;
- La direction dans laquelle il a pris la fuite;
- Son moyen de fuite (à pied, en auto, etc.);
- **COMPOSEZ LE 911 et/ou le 514-953-9788 (5555 d'un téléphone interne pour joindre la Sécurité du Collège)**
- Donnez votre nom;
- L'endroit où a eu lieu l'événement;

- Vos coordonnées, afin que le personnel de la Sécurité du Collège puisse vous rencontrer le plus rapidement possible.

SI VOUS ÊTES TÉMOIN D'UN CAS DE VIOLENCE (MENACES, PERSONNE AGRESSIVE, VOIES DE FAIT) :

- Évaluez rapidement la situation (examinez la scène, les personnes impliquées, pensez à la façon dont vous pourriez agir).
- En évaluant la situation, faites une description mentale détaillée du ou des suspects. Ces renseignements vous seront demandés lorsque vous joindrez le Service de la protection publique. Cette étape ne prend que quelques secondes et s'avère importante pour le personnel du Service de la protection publique puisque vous êtes leurs yeux sur les lieux. Cette description comprend :
 - Leur(s) nom(s) ou surnom(s) si vous le(s) connaissez;
 - Leurs traits physiques (taille, sexe, etc.);
 - Leurs vêtements (marques particulières);
 - Leur(s) particularité(s) (accent, tic, cicatrice);
 - La direction dans laquelle il(s) a (ont) pris la fuite;
 - Leur(s) moyen(s) de fuite (à pied, en auto, etc.);
 - Retenez le numéro d'immatriculation, ainsi que la marque et la couleur du véhicule.

COMPOSEZ LE 911 et/ou le 514-953-9788 (5555 d'un téléphone interne pour joindre la Sécurité du Collège)

- Si vous pouvez porter assistance à la victime sans nuire à votre propre sécurité, faites-le.
- Demandez l'aide d'autres occupants pour vous seconder.
- Suivez les consignes du personnel du Service de la Sécurité du Collège et /ou des Policiers du SPVM dès leur arrivée sur les lieux.

SI VOUS ÊTES TÉMOIN DE DÉSORDRE :

COMPOSEZ LE 911 et/ou le 514-953-9788 (5555 d'un téléphone interne pour joindre la Sécurité du Collège)

- Si vous craignez pour votre sécurité, éloignez-vous le plus possible de l'incident

La plupart des manifestations se déroulent dans le calme :

- Si les manifestants entrent dans votre pavillon, ne les forcez pas à en sortir, le personnel du Service de la protection publique s'occupera de maîtriser la situation.
- Essayez de continuer vos activités si vous vous trouvez dans une classe ou un bureau.
- Si le bruit vous ennuie ou que vous craigniez pour votre sécurité, fermez et barrez les portes et les fenêtres.

SI VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU PSYCHOLOGIQUE AU COLLÈGE (ÉTUDIANT(E) et/ou EMPLOYÉ(E)) :

LE PRÉAMBULE

La présente politique s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît « que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique ». Il s'ensuit que toute forme de harcèlement constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

ARTICLE 1 –LES OBJECTIFS

1.1 Maintenir un climat d'apprentissage et de travail exempt de toute forme de harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne dans les rapports éducatifs, les rapports personnels et les relations de travail.

1.2 Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin

de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement.

1.3 Faire cesser le harcèlement psychologique et en limiter les effets négatifs

1.4 Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en établissant une procédure de règlements des plaintes.

ARTICLE 2 –LE CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel du Collège André-Grasset et à toutes les personnes qui y poursuivent leurs études ou qui fréquentent ses lieux. Elle s'applique aussi aux relations de ses personnels ou de sa clientèle étudiante avec des personnes de l'extérieur dans le cadre du travail ou des études (usagers et visiteurs).

ARTICLE 3 –LES DÉFINITIONS

3.1 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique, tel que défini par l'article 81.18 de la **Loi sur les normes du travail**, est 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 d'apprentissage ou de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à une personne et produit un effet nocif continu pour cette personne. De façon non limitative et non exhaustive, le harcèlement peut s'exprimer de diverses façons :

- Par des comportements inacceptables ou offensants qu'on tient ou qu'on devrait tenir pour importuns ayant pour conséquence d'abaisser, de déprécier, d'humilier, d'isoler ou d'embarrasser quelqu'un;
- Par des commentaires ou des comportements dégradants, offensants ou humiliants eu égard à un des motifs protégés par la Charte, soit la race,

la couleur, le sexe, l'état de grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, les croyances religieuses, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, la condition sociale, le handicap;

- Par des attitudes qui visent à créer un milieu de travail hostile, lourd, offensant et avilissant par des insultes, des sous-entendus et même des silences;
- Par l'emploi abusif, inapproprié ou indu du pouvoir ou de l'autorité et une volonté de nuire à la victime, lesquels s'expriment tant par l'intimidation, la menace, le chantage que la coercition.

3.2 Interventions pour faire cesser le harcèlement psychologique

Les différentes formes d'intervention visant à faire cesser le harcèlement psychologique sont :

- Une intervention informelle par laquelle les personnes concernées se rapprochent sans l'aide d'un intermédiaire.
- Une intervention formelle par une tierce personne neutre et impartiale qui assume une démarche structurée et cadrée.
- La médiation, mode de règlement simple, efficace et rapide des conflits, réunit exclusivement les personnes concernées par la situation; elle vise à mettre fin au harcèlement en trouvant, avec l'aide d'un tiers, des solutions mutuellement acceptables entre les personnes concernées.
- L'enquête utilisée pour faire le point sur une situation notamment lorsque les versions des personnes sont contradictoires ou en raison de circonstances particulières permet de situer le problème.

ARTICLE 4 –LES PRINCIPES

4.1 Le Collège André-Grasset s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement

en milieu de travail et lors d'activités reliées au travail que ce soit entre membres du personnel, entre membres de ses personnels et des personnes extérieures à l'institution, entre membres de ses personnels et sa clientèle étudiante, ou entre étudiants. Il s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement en milieu d'apprentissage et lors d'activités reliées à l'apprentissage parmi sa clientèle étudiante. Il s'engage à prendre les moyens pour sensibiliser l'ensemble de la communauté collégiale à l'obligation de respect envers toute personne en faisant partie de même qu'envers toute personne ayant un lien avec le Collège.

4.2 Le Collège s'inscrit dans une approche de résolution rapide et efficace des problèmes dans le cadre d'une procédure de traitement des plaintes, dans le but de maintenir un climat de travail et d'apprentissage sain. Il s'engage également à prendre toutes les mesures dissuasives nécessaires pour que cesse le harcèlement et à apporter, le cas échéant, les correctifs ou les mesures de soutien qui s'imposent.

4.3 La personne qui croit subir une situation de harcèlement peut entreprendre des démarches, d'abord en formulant une plainte ou en prenant un recours sans qu'il ne lui soit porté aucun préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles.

4.4 Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement avec discrétion et réserve, en autant que faire se peut, par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

4.5 La personne qui croit subir une situation de harcèlement ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte sont traitées avec impartialité et informées de

l'évolution du dossier et de toute décision relative au litige. Elles ont également le droit d'être accompagnées d'une personne de leur choix lors du traitement de la plainte et d'être soutenues au cours de leur démarche.

4.6 Les gestionnaires ont le droit d'exercer leur autorité pourvu qu'ils le fassent de façon respectueuse; ils ont le droit de fixer des objectifs, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement, de donner des conseils et de faire respecter les règlements et directives du Collège; ils ont le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité.

4.7 Les gestionnaires doivent intervenir avec diligence dans la résolution d'un conflit porté à leur connaissance afin d'aider les parties en cause à régler ce conflit, que ce soit à la demande de la personne qui dit être victime de comportements offensants ou de leur propre chef. Dans un processus de résolution préventive, ils reçoivent le support requis de la personne responsable de la politique qui verra à désigner, pour fins de médiation, une personne ressource externe, si la situation le requiert.

ARTICLE 5 –LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES PLAINTES

5.1 Cadre dans lequel s'inscrit la procédure

5.1.1 Une situation de harcèlement peut mettre en cause des personnes appartenant à divers groupes. Dans ce contexte, le responsable de la présente politique peut déléguer le suivi de la procédure de règlement des plaintes à une personne en autorité qu'il aura désignée, en accord avec le plaignant, selon l'appartenance des personnes impliquées.

5.1.2 La procédure de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la Loi.

5.2 Procédure de règlement des plaintes

5.2.1 Toute plainte doit être formulée par écrit à l'aide du formulaire en

annexe à la présente politique. Elle doit être signée, doit comporter une description des faits reprochés et doit désigner la ou les personnes Page 6 identifiée(s) comme responsable desdits faits. Toute plainte est acheminée à la personne responsable de la présente politique. La personne qui porte plainte peut, au besoin, faire appel à une autre personne pour remplir le formulaire.

5.2.2 Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et de ne pas laisser se détériorer le climat de travail ou d'apprentissage.

5.2.3 La personne responsable vérifie le bien-fondé par une enquête appropriée. Ainsi elle rencontre les parties en litige ainsi que les témoins potentiels, si nécessaire, le tout de manière à situer la gravité et l'ampleur des actes reprochés. Elle peut s'adjoindre, le cas échéant, une personne-ressource externe spécialiste pour analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte.

5.2.4 Si la plainte apparaît recevable en matière de harcèlement, la personne responsable s'assure, au besoin et dans la mesure du possible, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de faire cesser la situation de harcèlement et de protéger la victime de harcèlement.

5.2.5 La personne responsable convoque la personne faisant l'objet d'une plainte en vue de tenter une conciliation et trouver, avec la personne plaignante, une solution à la situation de harcèlement invoquée.

5.2.6 La personne responsable informe la personne faisant l'objet d'une plainte, du cheminement de cette plainte portée contre elle. Elle s'assure

également du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la présente procédure.

5.2.7 Le cas échéant, la personne-ressource externe peut recommander à la personne responsable toute sanction qu'elle juge justifiée à l'endroit de la personne reconnue responsable de harcèlement (ex. avertissement écrit, note au dossier, avis disciplinaire, suspension, congédiement, exclusion, etc.) ou toute mesure jugée opportune dans le contexte (ex. formulations d'excuses, session de formation sur le comportement approprié en milieu de travail, engagement à s'inscrire dans un processus de thérapie, interdiction d'entrer en contact avec la personne victime de harcèlement, etc.).

5.2.8 La personne responsable prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur, la récurrence et la récidive du harcèlement commis. Dans toute circonstance, elle s'assure des moyens mis en œuvre pour rétablir un climat sain d'apprentissage ou de travail et en informe les personnes directement concernées.

5.2.9. L'application de mesures disciplinaires se fait en conformité avec la Politique institutionnelle de gestion des ressources humaines – section 12 - La discipline au travail et avec la Convention collective de travail entre le Collège André-Grasset et l'Association des professeurs à l'enseignement régulier – article 7.8 – Mesures disciplinaires.

ARTICLE 6 – LES MODALITÉS D'APPLICATION

Le secrétaire général est la personne responsable de l'application de la présente

politique.

6.1 Il est responsable de la diffusion de la présente politique auprès de l'ensemble des personnes du Collège et de la mise en place d'un plan de sensibilisation et d'information sur le harcèlement.

6.2 Il est responsable de la conservation de tout dossier de plainte lié au harcèlement. Si la plainte est jugée non recevable, le dossier de plainte est alors détruit. Dans tous les autres cas, le dossier de plainte est conservé.

6.3 Dans le cas où une sanction majeure est prise, tels une suspension, un licenciement, etc., la personne responsable en informe le président de l'association de la personne concernée.

ARTICLE 7 – RÉVISION DE LA POLITIQUE

La révision et la mise à jour de cette politique sont prévues tous les cinq ans.

La présente politique a été adoptée le 22 mars 2005 par le conseil d'administration du Collège André-Grasset.