

**POLITIQUE DE RESPECT DE LA PERSONNE  
ET DE CIVILITÉ EN MILIEU DE VIE COLLÉGIAL  
DU CÉGEP DE L'OUTAOUAIS**

---

---

Notes chronologiques

*Politique de respect de la personne et de civilité en milieu collégial* adoptée le 27 novembre 2018.

*Politique pour un milieu de vie exempt de violence ou de harcèlement* adoptée le 17 avril 2012.

*Politique contre la violence* adoptée le 21 juin 2006.

*Politique contre l'abus de pouvoir, le harcèlement et le harcèlement sexuel* adoptée le 10 septembre 1991 et modifiée le 22 juin 1998.

*Politique adoptée en vertu de :*

*Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel ;*

*Lois régissant le travail dont la Charte des droits et libertés de la personne, Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et sécurité au travail et Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels ;*

*Code civil du Québec ;*

*Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements ;*

*Loi de la protection de la jeunesse ;*

*Politique de gestion du personnel d'encadrement du Cégep de l'Outaouais ;*

*Politique de gestion et de développement des ressources humaines du Cégep de l'Outaouais ;*

*Règlement relatif aux comportements attendus des élèves fréquentant le Cégep de l'Outaouais ;*

*Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel ;*

*Règlement relatif à l'utilisation du parc informatique et multimédia par le personnel du Cégep de l'Outaouais ;*

*Conventions collectives du personnel syndiqué soit personnel enseignant, personnel professionnel et personnel de soutien.*

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2 OBJECTIFS</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 3 PRINCIPES DIRECTEURS</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 4 DÉFINITIONS</b> .....	<b>2</b>
4.1 Conflit.....	2
4.2 Cyberharcèlement.....	2
4.3 Demande d'accompagnement/intervention .....	2
4.4 Harcèlement psychologique .....	2
4.5 Harcèlement sexuel.....	3
4.6 Incivilité.....	3
4.7 Membres de la communauté.....	3
4.8 Personne s'estimant victime.....	3
4.9 Personne témoin.....	3
4.10 Personne visée.....	3
4.11 Plainte.....	3
4.12 Violence.....	3
<b>ARTICLE 5 RESPONSABILITÉS COMMUNES</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 6 RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES</b> .....	<b>4</b>
6.1 Directrice ou directeur général.....	4
6.2 Gestionnaire.....	4
6.3 Directrice ou directeur des ressources humaines.....	4
6.4 Direction des études et de la vie étudiante, adjointe ou adjoint des études et de la vie étudiante responsable du Service des affaires étudiantes et communautaires.....	5
6.5 Syndicats et association des cadres.....	5
6.6 Association des étudiantes et des étudiants du Cégep de l'Outaouais (AGÉÉCO).....	5
6.7 Comité pour un milieu exempt de violence ou de harcèlement.....	5
6.7.1 Composition du comité.....	5
6.7.2 Durée du mandat du comité.....	6
6.7.3 Rôle du comité.....	6
<b>ARTICLE 7 CONFIDENTIALITÉ</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 8 GESTION DES DOSSIERS</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 9 PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT/INTERVENTION (ANNEXE 2)</b> .....	<b>7</b>
9.1 Consultation de la direction concernée.....	7
9.2 Médiation à la suite d'une demande d'accompagnement/intervention.....	7
9.3 Dépôt d'une plainte .....	7
9.4 Analyse de la recevabilité.....	7
9.5 Médiation à la suite d'une plainte.....	8
9.6 Enquête .....	8
9.7 Mesures et sanctions.....	9

	Mesures.....	9
	Sanctions .....	9
9.8	Protection de la communauté.....	9
9.9	Plainte injustifiée ou déposée de mauvaise foi.....	9
9.10	Recours légaux.....	9
<b>ARTICLE 10</b>	<b>ENTRÉE EN VIGUEUR .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>RÉVISION DE LA POLITIQUE.....</b>	<b>9</b>

## **PRÉAMBULE**

La *Politique de respect de la personne et de civilité en milieu de vie collégial* fait partie intégrante de la *Politique de gestion et de développement des ressources humaines* du Cégep de l'Outaouais, elle s'inscrit dans la lignée de son plan stratégique, de son projet éducatif et est en lien avec le règlement sur le comportement attendu des étudiantes et étudiants.

Plusieurs dispositions législatives contenues dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les normes du travail encadrent les droits, obligations et responsabilités en matière de respect de la personne.

Basée sur une approche de tolérance zéro et une responsabilisation de ses gestionnaires, employés et étudiants, la *Politique de respect de la personne et de civilité en milieu de vie collégial* complète notamment ces dispositions.

## **ARTICLE 1**

### **CHAMPS D'APPLICATION**

La *Politique* s'applique à tous les membres du personnel, aux étudiantes et étudiants et aux stagiaires œuvrant autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Cégep, dans le cadre de leurs fonctions, de leur programme d'études et de toutes activités sous la responsabilité du Cégep. Vu son importance et sa portée dans la vie communautaire du Cégep, elle peut avoir des effets sur le conseil d'administration ou sur des tiers, tels les contractants, les visiteurs, les intervenants, etc.

Elle s'applique aussi aux personnes qui ont été victimes de harcèlement dans le cadre de leur travail ou de leurs études et qui ont quitté le Cégep de l'Outaouais depuis moins de 2 ans.

L'application de cette *Politique* n'enlève pas le droit aux personnes impliquées d'exercer tous les recours légaux possibles.

## **ARTICLE 2**

### **OBJECTIFS**

Compte tenu de ce qui précède, le Cégep de l'Outaouais en tant qu'employeur, s'engage à prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires afin d'assurer le respect et la civilité entre tous les membres de la communauté et ainsi, éviter toute forme d'incivilité, de violence ou de harcèlement.

Les objectifs de la *Politique* sont :

- promouvoir un milieu de vie respectueux, empreint de civilité et exempt de toute forme de violence ou de harcèlement ;
- protéger l'intégrité physique et psychologique de tous les membres de la communauté, protéger leur dignité et offrir des milieux de travail et d'études harmonieux et sécuritaires ;
- prévenir et corriger les situations d'incivilité, de violence ou de harcèlement qui peuvent survenir ;
- mettre en place un processus de traitement de plaintes relatives à des situations qui contreviennent à la présente *Politique*, incluant des démarches informelles découlant de la responsabilité de prévention du Cégep et des démarches formelles, au besoin.

## **ARTICLE 3**

### **PRINCIPES DIRECTEURS**

Le Cégep s'engage à :

- mettre l'accent sur des moyens actifs de prévention de toute forme d'incivilité, de violence ou de harcèlement afin de sensibiliser l'ensemble de sa communauté sur la nature dommageable et les effets nocifs de ces problématiques ;
- privilégier la collaboration avec les syndicats et les associations dans l'application de la présente *Politique* ;

- mettre à la disposition de sa communauté des personnes-conseils et un processus de plainte pour prévenir et contrer toute incivilité et toute forme de violence ou de harcèlement ;
- s'assurer que les personnes concernées soient traitées dans le respect de leurs droits et en toute équité ;
- traiter les demandes d'accompagnement/intervention, les plaintes avec impartialité et dans un délai raisonnable ;
- mettre à la disposition des employés des services de soutien psychologique dans le cadre de son programme d'aide aux employés et à la famille et dans le cadre du service d'aide psychosociale pour les étudiantes et étudiants ;
- s'assurer que le plaignant ne subisse aucun préjudice, ni ne soit l'objet de représailles du seul fait d'avoir déposé une plainte de bonne foi ;
- reconnaître que, nonobstant les mécanismes prévus dans cette *Politique* administrative, tout membre de la communauté présumé victime de toute forme d'incivilité, de violence ou de harcèlement dispose de recours prévus aux lois et aux conventions collectives, le cas échéant ;
- prendre action auprès de toute personne contrevenant à la présente *Politique*.

## **ARTICLE 4**

## **DÉFINITIONS**

### **4.1 Conflit**

Différend tacite ou explicite entre deux personnes ou plus. Il résulte d'une incompatibilité totale ou partielle, réelle ou perçue, entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions, les valeurs ou les intérêts des personnes pouvant avoir des motivations opposées. Un conflit non résolu peut dégénérer et devenir un terrain fertile au développement de situations d'incivilité, de violence ou de harcèlement.

### **4.2 Cyberharcèlement**

Harcèlement psychologique ou sexuel commis de façon électronique, notamment par l'intermédiaire du réseau internet, du courriel, de la messagerie instantanée ou textuelle.

### **4.3 Demande d'accompagnement/intervention**

Demande d'aide d'une personne qui croit être victime d'incivilité, de violence ou de harcèlement et qui désire mettre fin à cette situation.

### **4.4 Harcèlement psychologique**

Conduite vexatoire (des comportements, des paroles, des actes, des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés) qui 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'études néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu. Celui-ci inclut le harcèlement discriminatoire qui découle de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la charte des droits et libertés de la personne. (voir annexe 1)

Le harcèlement psychologique n'est pas :

- des relations, propos, remarques ou gestes consentis qui ne supposent aucune intimidation ou humiliation. On fait référence à la notion de libre consentement ;
- la mise en œuvre raisonnable des exigences légitimes d'une relation de travail, d'une relation d'affaires ou d'un contexte pédagogique ;
- l'exercice normal des droits de gérance (discipline, organisation du travail, gestion de l'assiduité, etc.) ;
- des conflits interpersonnels ;
- des différends professionnels.

#### **4.5 Harcèlement sexuel**

Conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes et des actes non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraîne un milieu de travail ou d'études néfaste. Se référer à la *Politique pour la prévention des violences à caractère sexuel* qui vise plus spécifiquement ce type de harcèlement.

#### **4.6 Incivilité**

Acte ou comportement qui dénote un rejet des règles élémentaires de la vie sociale, lesquelles visent le bien-être de chacun des membres d'un groupe. Parmi ces règles, mentionnons le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre.

#### **4.7 Membres de la communauté**

Les membres du personnel du Cégep, les étudiantes et les étudiants, les étudiantes et les étudiants en stage, les stagiaires que le Cégep accueille, les dirigeants, les organisations sportives, les contractants, les sous-traitants, les employés permanents des associations présentes au Cégep.

#### **4.8 Personne s'estimant victime**

Un membre du personnel, une étudiante ou un étudiant, s'estimant victime et qui soumet une demande d'accompagnement/intervention ou une plainte dans le cadre de la *Politique*.

#### **4.9 Personne témoin**

La personne détenant de l'information pertinente et qui peut apporter un éclairage sur la situation.

#### **4.10 Personne visée**

La personne contre qui les allégations pèsent et qui est ciblée par une demande d'accompagnement/intervention ou plainte dans le cadre de la *Politique*.

#### **4.11 Plainte**

Dénonciation écrite d'une situation d'incivilité, de violence ou de harcèlement par une personne qui croit en être victime afin que cette situation cesse et qui enclenche le processus formel de traitement d'une plainte. (voir annexe 2)

#### **4.12 Violence**

Agissements ou menaces faits ou proférés par un individu ou par 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. La violence peut se manifester sous n'importe quelle forme, notamment l'agression physique ou verbale, le harcèlement ou l'abus de pouvoir.

### **ARTICLE 5**

### **RESPONSABILITÉS COMMUNES**

Les différents acteurs au sein de la communauté doivent collaborer en mettant l'accent sur la prévention de toute forme de conflit, d'incivilité, de violence ou de harcèlement. Les responsabilités de chacun font état de ce rôle partagé.

Dans la mesure du possible, toute personne qui s'estime victime d'incivilité, de violence, de harcèlement ou qui en est témoin est fortement encouragée à s'adresser directement dans un premier temps à la ou aux personnes concernées. Elle est alors invitée à souligner l'effet négatif de certains comportements ou paroles sur elle afin de conscientiser son ou ses auteurs et d'exprimer ses attentes en lien avec ces comportements ou paroles jugés comme indésirables ou inappropriés en lien avec la *Politique*.

Chaque membre de la communauté doit contribuer à rendre les relations harmonieuses et le milieu exempt de toute forme d'incivilité, de violence ou de harcèlement notamment en se comportant de manière professionnelle

et respectueuse envers autrui, en signalant des conduites qui sont à risque de porter atteinte à la dignité des personnes. Lorsqu'il y a enquête administrative, les membres de la communauté ont l'obligation d'y collaborer avec diligence.

Tous les membres de la communauté en position d'autorité ou d'influence, informés d'une telle situation, doivent prendre les moyens raisonnables pour intervenir dans les limites de leurs responsabilités, et ce, dans les meilleurs délais possibles.

## **ARTICLE 6**

## **RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES**

### **6.1 Directrice ou directeur général**

- s'assurer de l'application de la présente *Politique* ;
- participer, au besoin, aux décisions à la suite de la gestion des plaintes par la Direction des ressources humaines (volet membre du personnel) ou par la Direction des études et de la vie étudiante (volet étudiant) ;
- prendre des décisions en regard des recommandations du comité pour un milieu exempt de violence ou de harcèlement.

### **6.2 Gestionnaire**

- s'assurer de l'application de la présente *Politique* ;
- intervenir rapidement dès qu'il a connaissance de comportement inapproprié dénotant un manque de civilité, qu'une plainte soit déposée ou non ;
- prendre les décisions administratives et/ou disciplinaires appropriées face à des comportements allant à l'encontre de cette *Politique* ;
- être à l'affût de tout conflit pouvant émerger au sein de son équipe et agir dans les meilleurs délais afin de le résoudre avant qu'il ne dégénère ;
- faire appel, au besoin, à la Direction des ressources humaines afin d'être appuyé dans la démarche d'accompagnement/intervention à mettre en place ;
- s'assurer que le personnel sous sa supervision soit informé de la *Politique* et au besoin effectuer un rappel de son contenu.

### **6.3 Directrice ou directeur des ressources humaines**

- s'assurer de l'application de la présente *Politique* et traiter les demandes d'accompagnement/intervention et les plaintes concernant un membre du personnel, avec diligence et dans les meilleurs délais ;
- agir à titre de personne-conseil auprès des gestionnaires et des membres du personnel afin de favoriser des interventions de prévention dans des situations de conflits pour tenter de régler la situation et d'éviter qu'elle ne dégénère ;
- accueillir, informer, conseiller tout membre du personnel s'adressant à elle ou à lui, dans le cadre de la *Politique* ;
- recommander aux autorités compétentes les mesures devant être mises en place si elle ou il estime que la sécurité ou l'intégrité des personnes se considérant lésées est menacée ;
- coordonner et diriger les activités du comité pour un milieu exempt de violence ou de harcèlement ;
- s'assurer de la nomination des membres du comité ;
- s'assurer que les membres du comité, les médiatrices et médiateurs, les gestionnaires concernés et les enquêteurs reçoivent l'information nécessaire pour l'accomplissement de leur mandat.
- conserver les différents rapports remis au comité ou produits par celui-ci ;

- établir des liens entre le comité et les différents acteurs concernés ;
- fournir au comité un portrait des situations d'incivilité, de violence ou de harcèlement au Cégep afin de permettre à celui-ci d'établir un plan de prévention adapté et soumettre un plan de travail annuel ;
- voir à la tenue d'activités de formation et de sensibilisation reliées à la *Politique* ;

Une coordonnatrice ou un coordonnateur à la Direction des ressources humaines peut remplacer la directrice ou le directeur des ressources humaines dans l'un ou l'autre de ces mandats.

#### **6.4 Direction des études et de la vie étudiante, adjointe ou adjoint des études et de la vie étudiante responsable du Service des affaires étudiantes et communautaires**

- s'assurer de l'application de la présente *Politique* et traiter les demandes d'accompagnement/intervention et les plaintes concernant les étudiantes et les étudiants ;
- agir à titre de personne-conseil auprès de la population étudiante et des associations étudiantes pour toutes les situations conflictuelles ;
- favoriser des interventions de prévention dans des situations de conflits pour tenter de régler la situation et éviter qu'elle ne dégénère ou diriger les personnes vers les ressources appropriées ;
- recommander aux autorités compétentes les mesures devant être mises en place si elle ou il estime que la sécurité ou l'intégrité des personnes se considérant lésées est menacée ;
- participer aux activités du comité pour un milieu exempt de violence ou de harcèlement ;
- établir des liens entre le comité et les différents acteurs concernés ;
- fournir au comité un portrait des situations d'incivilité, de violence ou de harcèlement étudiant au Cégep afin de permettre à celui-ci d'établir un plan de prévention adapté ;
- voir à la tenue d'activités de sensibilisation et d'information auprès des étudiantes et des étudiants en lien avec la *Politique*.

#### **6.5 Syndicats et association des cadres**

- favoriser un milieu de vie et d'études exempt de toute forme d'incivilité, de violence ou de harcèlement ;
- collaborer à l'application de la présente *Politique* notamment en participant au comité, en appuyant des activités de sensibilisation, en informant leurs membres et en les encourageant à faire appel à leur gestionnaire ou à la Direction des ressources humaines.

#### **6.6 Association des étudiantes et des étudiants du Cégep de l'Outaouais (AGÉÉCO)**

- favoriser un milieu de vie et d'études exempt de toute forme d'incivilité, de violence ou de harcèlement ;
- collaborer à l'application de la présente *Politique*, notamment en participant au comité, en appuyant les activités de sensibilisation, en informant leurs membres et en les encourageant à faire appel à la Direction adjointe des études et de la vie étudiante responsable du Service des affaires étudiantes et communautaires.

#### **6.7 Comité pour un milieu exempt de violence ou de harcèlement**

##### **6.7.1 Composition du comité**

- deux représentantes ou représentants des enseignantes ou enseignants ;
- deux représentantes ou représentants du personnel de soutien ;
- une représentante ou un représentant du personnel professionnel et une ou un substitut ;
- une représentante ou un représentant du comité local de l'Association des cadres des collèges du Québec (ACCQ) ;



- deux étudiantes ou étudiants nommés par l'Association générale des étudiantes et des étudiants du Cégep de l'Outaouais représentant les campus Gabrielle-Roy et Félix-Leclerc lorsque leur horaire le permet ;
- la directrice ou le directeur des ressources humaines ou un substitut ;
- une coordonnatrice ou un coordonnateur des ressources humaines ;
- la directrice ou le directeur adjoint des études et de la vie étudiante responsable du Service des affaires étudiantes et communautaires.

Précisons que le comité peut, à l'occasion, inviter les personnes ressources à participer à ses réunions.

### **6.7.2 Durée du mandat du comité**

Le mandat des membres du comité est idéalement d'une durée de deux ans et il est renouvelable. Ils sont en fonction jusqu'à leur remplacement. Les membres du comité sont nommés par leur association, leur syndicat respectif ou le cégep. Le comité se réunit, dans la mesure du possible, durant les heures de travail.

### **6.7.3 Rôle du comité**

Le rôle du comité est de recommander, de concevoir et de mettre sur pied des activités de prévention visant à contrer l'incivilité, la violence ou le harcèlement au Cégep de l'Outaouais.

Ainsi le comité :

- veille à ce que des mesures soient mises en place afin de sensibiliser la communauté collégiale aux enjeux de la présente *Politique* ;
- fait des recommandations à la Direction des ressources humaines au sujet des problématiques touchant la présente *Politique* ou des modifications à apporter à cette *Politique* ;
- assume toute autre responsabilité que lui confie la Direction des ressources humaines sur toute question découlant de cette *Politique*.

Le comité n'a pas d'assise légale. Ne rendant pas de décision, il n'a donc pas de pouvoir de sanction.

## **ARTICLE 7**

## **CONFIDENTIALITÉ**

Les renseignements relatifs à une demande d'accompagnement/intervention ou à une plainte incluant l'identité des personnes impliquées (parties et témoins) seront traités confidentiellement par toutes les personnes impliquées, y compris celles qui interviendront dans le traitement de la demande ou de la plainte, à moins que la divulgation de tels renseignements ne soit nécessaire pour le traitement de la plainte ou aux suivis à effectuer ou sous réserve des limites prévues par la législation. Toutefois, la confidentialité ne signifie pas l'anonymat.

Une personne s'estimant victime désirant recourir à une intervention simple (ex : sensibilisation, médiation) ou au dépôt d'une plainte doit être disposée à s'identifier ; la personne visée a le droit de connaître l'allégation portée contre elle et l'identité de la personne s'estimant victime.

## **ARTICLE 8**

## **GESTION DES DOSSIERS**

L'utilisation des dossiers constitués en vertu de la présente *Politique* sera conforme aux règles édictées à l'article 37 du *Code civil du Québec* et à celles de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements*.

Chaque direction concernée est responsable de la gestion de ses dossiers. Les dossiers des plaintes fondées sont conservés sous clé, pendant dix ans. Au terme de ce délai, les dossiers sont détruits selon le calendrier de conservation des documents du Cégep de l'Outaouais, à moins d'une cause pendante.

## ARTICLE 9

## PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT/INTERVENTION (ANNEXE 2)

Ce processus vise d'abord à régler une situation d'incivilité, de violence ou de harcèlement le plus rapidement possible, de manière informelle et discrète. Ce processus, conçu pour favoriser un règlement, peut évoluer progressivement vers des actions de plus en plus formelles.

### 9.1 Consultation de la direction concernée

Advenant que la personne s'estimant victime ne soit pas à l'aise de s'adresser directement dans un premier temps à la personne visée ou que les actions posées par celle-ci n'ont pas permis de résoudre la situation qu'elle vit, alors elle s'adresse à la direction concernée :

- Direction des ressources humaines pour les membres du personnel;
- Direction adjointe responsable du Service des affaires étudiantes et communautaires pour les étudiantes et les étudiants.

Cette étape a pour but d'identifier l'ensemble des interventions pouvant mettre fin à la situation d'incivilité, de violence ou de harcèlement. Une rencontre avec la personne visée pour lui rappeler certains principes de la *Politique* et la sensibiliser peut alors constituer une intervention à cette étape notamment dans une situation d'incivilité.

### 9.2 Médiation à la suite d'une demande d'accompagnement/intervention

La médiation étant un processus souhaitable, les deux parties doivent accepter cette démarche de règlement pour que débute le processus de médiation et celles-ci peuvent y recourir à tout moment. La personne s'estimant victime qui souhaite une médiation avec la personne visée fait la demande auprès de la direction concernée. Dans l'éventualité d'un règlement satisfaisant, les parties signent une entente et la direction concernée en assure le suivi. Advenant que la situation soit non résolue, la personne s'estimant victime peut, si elle le désire, déposer une plainte ou utiliser un autre recours.

### 9.3 Dépôt d'une plainte

La personne s'estimant victime qui désire déposer une plainte contre une personne concernant une situation de violence ou de harcèlement doit le faire par écrit à l'aide du formulaire prévu à cet effet et adresser celui-ci à la directrice ou au directeur concerné. Le formulaire prévu à cet effet est disponible en annexe 3 de la présente *Politique* ainsi que sur ICO.

La personne s'estimant victime a le droit d'être accompagnée d'un membre de la communauté collégiale en autant que celui-ci ne soit pas une personne témoin. La personne s'estimant victime doit faire preuve de bonne foi et coopérer tout au long du processus de traitement du dossier. La personne s'estimant victime conserve le contrôle de son dossier et peut, à n'importe quel moment, arrêter les démarches en cours. Elle informe par écrit la direction concernée du retrait de sa plainte. Cependant, cela n'aura pas pour effet de soustraire la Direction du Cégep de son obligation d'assurer la sécurité et l'intégrité du personnel et des étudiantes et étudiants.

La personne s'estimant victime reçoit toute l'information relative au traitement de sa plainte.

- Elle ne subit aucun préjudice lorsqu'elle utilise les démarches proposées par la *Politique* à moins qu'elle n'effectue, de mauvaise foi, des plaintes.
- Elle respecte les exigences de confidentialité inhérentes au processus de traitement d'une plainte.
- Elle obtient, de la part du Cégep, le soutien approprié à la suite du traitement de sa plainte.

### 9.4 Analyse de la recevabilité

La direction concernée ou l'enquêteur analyse la recevabilité de la plainte. L'analyse de recevabilité ne consiste pas à se demander si la plainte est fondée ou non. L'enquête le déterminera si cela s'avère nécessaire.

Une plainte est recevable si l'ensemble des critères suivants sont rencontrés :

- la personne s’estimant victime est une personne visée par la présente *Politique* ;
- à première vue, les faits allégués et la preuve partielle soumise présentent une apparence suffisante d’une situation de harcèlement ou de violence pour que la poursuite du traitement de la plainte soit justifiable ;
- elle vise un comportement de harcèlement ou de violence tel que décrit dans la présente *Politique* ;
- les incidents sont en relation avec le milieu de vie du Cégep ;
- elle a été déposée dans un délai de deux ans après la dernière manifestation de la conduite de harcèlement ou de violence.

### **9.5 Médiation à la suite d’une plainte**

Si la plainte est jugée recevable, la direction concernée ou l’enquêteur mandaté informe la personne visée des comportements qui lui sont reprochés et examine la situation avec chacune des parties et offre la médiation. Dans l’éventualité d’un règlement consensuel, où les conditions de travail prévues aux contrats en vigueur pourraient être affectées, les représentants officiels visés seraient impliqués dans les négociations menant à l’entente. La direction concernée assure un suivi par la suite.

Si la situation est non résolue, la direction concernée se réserve un droit de gérance pour enclencher l’enquête ou prendre les mesures appropriées.

Par contre, si aucune médiation n’est envisageable, on passe à la prochaine étape.

### **9.6 Enquête**

Si la plainte est jugée recevable et que la recherche d’un règlement consensuel n’est pas possible, la direction concernée mandate un enquêteur qui procèdera à une enquête et déposera un rapport dans des délais raisonnables.

La personne visée par la plainte est traitée équitablement grâce à ce processus d’enquête impartiale. Elle est informée des paroles, des attitudes ou des comportements qui lui sont reprochés. Elle doit respecter les exigences de confidentialité inhérentes au processus de traitement d’une plainte. Elle obtient, de la part du Cégep, le soutien approprié à la suite de la plainte dont elle fait l’objet. Elle a le droit d’être accompagnée d’une personne représentant son syndicat ou son association lors de sa rencontre avec la personne qui enquête. La personne visée doit faire preuve de bonne foi et coopérer tout au long du processus de traitement du dossier.

La personne témoin qui est appelée à rencontrer la personne qui enquête ne doit pas subir de représailles en raison de son témoignage lors du traitement d’une plainte. En vertu de l’obligation de loyauté qui origine du *Code civil du Québec*, la personne salariée ne peut faire passer ses intérêts personnels avant ceux de son employeur. Ainsi, advenant que celle-ci soit témoin de comportements de violence et/ou de harcèlement, elle doit collaborer de bonne foi avec l’employeur au cours de l’enquête. Elle doit collaborer de bonne foi avec les enquêteurs au dossier. Elle doit respecter les exigences de confidentialité inhérentes au processus de traitement d’une plainte. Chaque personne rencontrée relit et confirme sa déclaration à l’enquêteur soit en la signant ou en l’approuvant par courriel. Elle peut conserver une copie. L’enquêteur conserve l’original.

À la fin du processus d’enquête, l’enquêteur rédige un rapport confidentiel et le dépose à la Direction concernée afin que celle-ci puisse en assurer le traitement ainsi que les suivis nécessaires.

Dans ses grandes lignes, le rapport comprend :

1. le mandat
2. la plainte
3. la liste des personnes rencontrées
4. le déroulement de l’enquête
5. l’inventaire et l’analyse des faits
6. l’analyse de l’environnement (facultatif)
7. la conclusion
8. les recommandations

De plus, l'enquêteur rédige un document qui fait état des conclusions du rapport qui sera transmis à la personne s'estimant victime et à la personne visée. Évidemment, le rapport d'enquête déterminera si la plainte est fondée ou non. La Direction concernée poursuivra le traitement de la plainte de la façon suivante :

- **si la plainte est jugée non fondée**, le traitement de la plainte se termine et les parties en sont avisées. On offre de l'aide aux deux parties ou du soutien, peu importe la conclusion, à la suite de l'enquête ;
- **si la plainte est jugée fondée**, des mesures et sanctions sont prises selon la gravité des faits et les parties en sont avisées.

## **9.7 Mesures et sanctions**

### ***Mesures***

Dans le cas où l'enquête établit qu'il y a de la violence ou du harcèlement, le Cégep doit prendre des mesures raisonnables pour redresser la situation problématique et permettre à la victime de poursuivre ses activités dans un milieu exempt de violence ou de harcèlement.

### ***Sanctions***

Les sanctions sont appliquées selon les règles et procédures prévues par les *conventions collectives*, par le *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel*, par le *Règlement relatif au comportement attendu des élèves fréquentant le Cégep*.

## **9.8 Protection de la communauté**

Lorsque la direction du Cégep prend connaissance d'une situation de violence par ou contre un membre de sa communauté, que ce soit sur ses campus ou dans le cadre d'une activité externe liée au Cégep, et que ladite situation présente un risque pour la sécurité et l'intégrité de ses membres, elle prendra les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et l'intégrité de l'ensemble des membres de la communauté. La direction du Cégep peut alors être tenue d'entamer des mesures pour s'assurer qu'une telle situation soit traitée conformément aux obligations juridiques et à ses politiques en vigueur, pouvant l'emmener à enquêter, et ce, qu'il y ait non dépôt d'une plainte ou son retrait par la personne s'estimant victime.

## **9.9 Plainte injustifiée ou déposée de mauvaise foi**

Une plainte déposée de mauvaise foi ne peut être excusée. Une plainte est considérée comme étant de mauvaise foi lorsqu'il est déterminé qu'elle était injuste, faite par méchanceté ou dans le but de contrarier. L'auteur de cette plainte peut faire l'objet d'une sanction qui serait applicable selon la nature et la gravité de la situation.

## **9.10 Recours légaux**

La personne s'estimant victime de violence peut se prévaloir, en même temps, des recours judiciaires et du processus de plainte prévu à la présente *Politique*. Lorsque des poursuites criminelles ou civiles font suite à des allégations de violence concernant un membre de la communauté, une enquête indépendante est menée par le Cégep à propos des dites allégations et celui-ci rend sa propre décision conformément à ses politiques et procédures. Lorsqu'une enquête criminelle est en cours, le Cégep coopère avec le corps policier.

## **ARTICLE 10**

## **ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente *Politique* entre en vigueur dès son approbation par le Conseil d'administration. Elle annule et remplace toute *Politique* antérieure en matière de violence ou de harcèlement.

## **ARTICLE 11**

## **RÉVISION DE LA POLITIQUE**

Le Cégep révisera la Politique de respect de la personne et de civilité en milieu de vie collégial cinq ans après son approbation ou au besoin.

## ANNEXE 1

### « CHAPITRE I.1

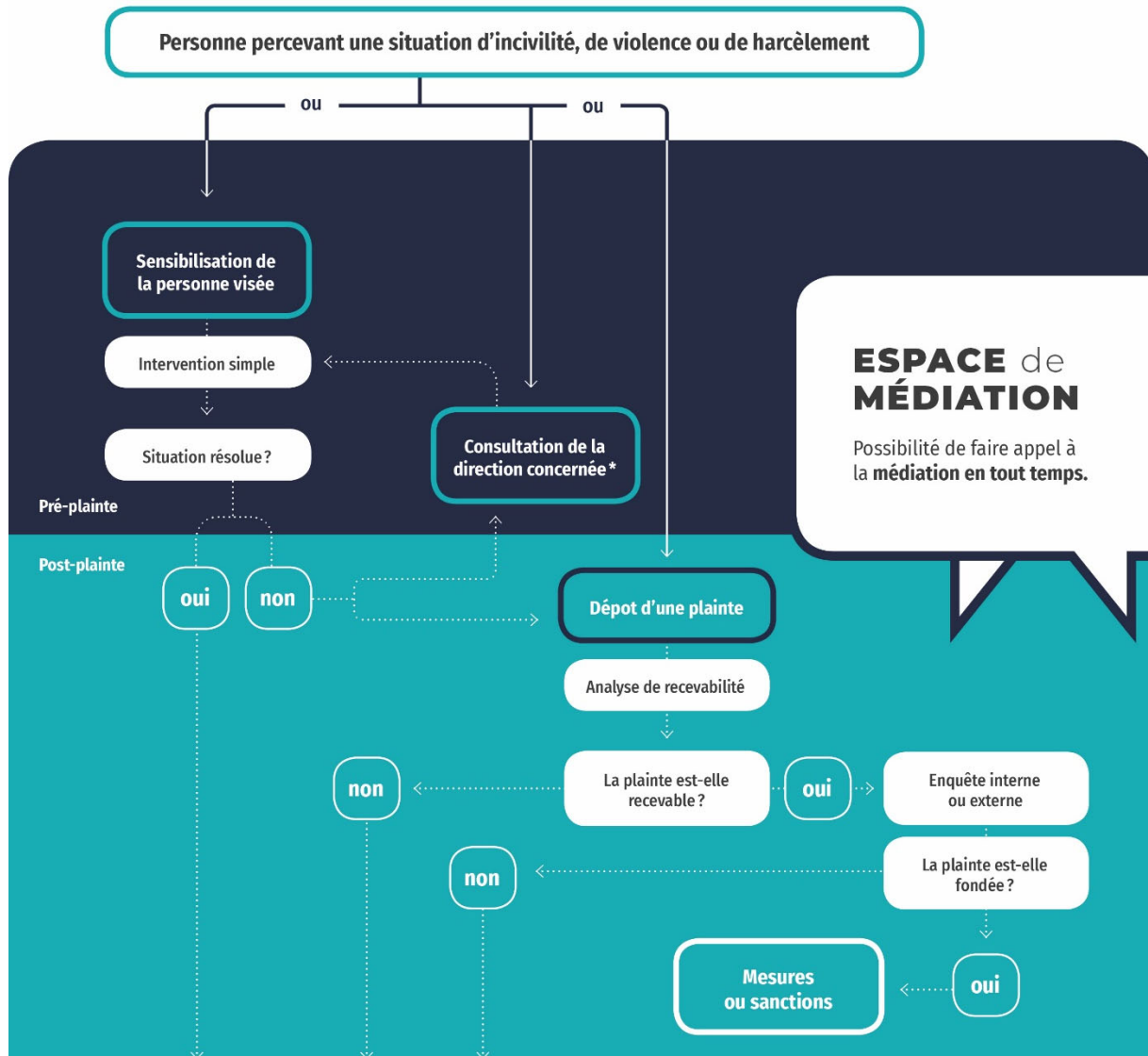
#### DROIT À L'ÉGALITÉ DANS LA RECONNAISSANCE ET L'EXERCICE DES DROITS ET LIBERTÉS

1982, c. 61, a. 2.

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

## ANNEXE 2

Schéma du processus d'accompagnement, d'intervention et de règlement d'une situation présumé d'incivilité, de violence ou de harcèlement.



\* Directions concernées :

Étudiantes, étudiants : Direction adjointe aux études et à la vie étudiante, service aux affaires étudiantes et communautaires  
Personnel toute catégorie : Direction des ressources humaines.

### ANNEXE 3

#### FORMULAIRE DE PLAINTE

Personne s'estimant victime d'une situation de violence ou de harcèlement

##### 1. Identification de la personne s'estimant victime

Nom : _____
Numéro d'employé(e) ou d'étudiant(e): _____
Titre d'emploi : _____
Poste téléphonique au Cégep : _____
Numéro de téléphone pour vous rejoindre : _____
Service, département ou programme : _____

##### 2. Identification de la ou des personne(s) visée(s) par la plainte

Nom : _____
Titre d'emploi : _____
Étudiante/ Étudiant <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> _____
Nom : _____
Titre d'emploi : _____
Étudiante/ Étudiant <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> _____
Nom : _____
Titre d'emploi : _____
Étudiante/ Étudiant <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> _____
Nom : _____
Titre d'emploi : _____
Étudiante/ Étudiant <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> _____

- Si vous êtes un membre du personnel du Cégep, transmettre votre plainte à la Direction des ressources humaines.
- Si vous êtes une étudiante ou un étudiant du Cégep, transmettre votre plainte à la Direction adjointe responsable du Service des affaires étudiantes et communautaires.





