

POLITIQUE VISANT À CONTRER  
LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

Adoptée par le Conseil d'administration (Rés. : CA-2727)  
Le 30 novembre 2005

## TABLE DES MATIÈRES

Préambule .....	3
1. Définitions.....	4
2. Principes directeurs.....	5
3. Champ d'application.....	6
4. Objectifs généraux .....	6
5. Responsabilités.....	7
6. Processus de règlement des plaintes .....	12
7. Sanctions et mesures de correction .....	14
8. Conservation des dossiers .....	14
9. Entrée en vigueur et révision .....	14
Schéma du processus de règlement.....	15

**Afin d'alléger le texte, le masculin a été utilisé comme générique et ce, sans aucune intention de discrimination.**

## **Préambule**

---

En 1991, le Cégep de Lévis-Lauzon se dotait d'une politique contre le harcèlement sexuel. Le Collège a entrepris la révision de cette politique afin d'y inclure d'autres formes de violence et de harcèlement en milieu de travail et d'études : le harcèlement sexiste, le harcèlement moral ou psychologique, le harcèlement discriminatoire, de même que l'abus de pouvoir. Par conséquent, cette nouvelle politique abroge la politique contre le harcèlement sexuel en vigueur.

En plus de vouloir s'inspirer de la mission et des orientations du Cégep de Lévis-Lauzon, la présente politique témoigne des convictions profondes qui animent la communauté collégiale de vouloir se doter d'un milieu de travail et d'études exempt de toute forme d'harcèlement et de violence. Elle a été élaborée en tenant compte particulièrement des préoccupations qui ont mené à l'adoption de plusieurs lois, notamment la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, la Loi sur la santé et la sécurité au travail ainsi que la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., C.N-1.1, art. 81.18 à 81.20, 123.6 à 123.16, en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2004).

Afin de témoigner de la volonté de l'ensemble de la communauté collégiale de maintenir au Collège un milieu de travail et d'études basé sur le respect de la personne et de son intégrité, les différents intervenants formulent la déclaration suivante.

### **Déclaration contre le harcèlement et la violence**

«Le Cégep de Lévis-Lauzon, les étudiants et son personnel, représentés par l'Association des étudiantes et des étudiants, le Syndicat des enseignantes et des enseignants, le Syndicat du personnel de soutien, le Syndicat des professionnelles et des professionnels et l'Association locale des cadres du Cégep de Lévis-Lauzon affirment sans ambiguïté leur engagement à se doter d'un milieu de travail et d'études sain, exempt de toute forme de violence et de comportement portant atteinte à la santé, à la sécurité de même qu'à l'intégrité physique et psychologique de chaque personne tout en précisant leur droit au respect, à la dignité et à l'équité, à la sauvegarde de leur honneur et de leur réputation. Par cette déclaration, l'ensemble de la communauté collégiale du Cégep de Lévis-Lauzon affirme qu'aucun comportement de harcèlement et de violence ne sera toléré et que ceux-ci seront sanctionnés».

La présente politique visant à contrer le harcèlement et la violence au Cégep de Lévis-Lauzon vient donner au Collège les moyens d'ancrer cette déclaration d'engagement dans le quotidien de toutes les personnes qui y évoluent, y travaillent et y étudient.

## 1. Définitions

---

La présente politique couvre les actions de harcèlement et de violence entendues dans le sens qui suit.

### 1.1. **Violence :**

Parole ou geste dirigés contre un individu ou un groupe d'individus, en utilisant la force, l'agressivité, l'intimidation, le chantage, la menace ou la contrainte et qui porte atteinte à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique de l'individu ou des individus visés.

### 1.2 **Harcèlement discriminatoire :**

Le fait de distinguer, de préférer ou d'exclure un individu en raison de l'un ou de l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue à 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 à ce handicap. Cependant, toute distinction, préférence ou exclusion basée sur des qualités requises pour répondre aux exigences d'un poste ou d'un stage ou basée sur l'évaluation des apprentissages ou du rendement, n'est pas considérée comme discriminatoire au sens de la présente politique.

### 1.3 **Harcèlement sexuel :**

Conduite à connotation sexuelle, non désirée, tant verbale que physique, généralement répétée, de nature à causer un effet défavorable sur le milieu de travail ou les conditions d'études de la victime, à entraîner des conséquences préjudiciables en matière d'emploi

ou d'études, ou à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou à sa dignité.

### 1.4 **Harcèlement moral ou psychologique :**

Conduite vexatoire d'un ou de plusieurs individus (mobbing) se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, 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 ou d'études néfaste. Cette définition inclut tant les conduites intentionnellement malicieuses que les effets non intentionnels.

### 1.5 **Abus de pouvoir :**

Utilisation de façon inappropriée, illégitime ou indue de l'autorité et du pouvoir pour nuire à l'épanouissement et au rendement d'un individu par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition.

N.B. : Une action isolée peut être assimilée à une conduite de harcèlement ou de violence lorsqu'elle est empreinte de gravité, qu'elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et qu'elle produit des effets continus dans l'avenir pour l'individu.

## **2. Principes directeurs**

---

La politique visant à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail ou d'études repose sur les principes suivants :

Le Collège :

- 2.1 Reconnaît que toute personne a le droit à l'égalité, au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique, que tous ont la responsabilité d'y contribuer et que le harcèlement et la violence en milieu de travail et d'études, qu'elle qu'en soit la forme, constitue une violation de ce droit.
- 2.2 Affirme que la prévention et la dénonciation de situations de harcèlement et de violence au Collège est l'affaire de tous et que la responsabilité d'y mettre fin doit être partagée entre chacun.
- 2.3 Désavoue toute forme de harcèlement et de violence et considère que toute manifestation de ces comportements doit être découragée et dénoncée. Par ailleurs, il considère que toute plainte déposée de mauvaise foi en ces matières constituent un acte nuisible pour les personnes visées de même que pour le climat de travail et d'études et la qualité des relations de travail au sein de la communauté collégiale. Ces actes doivent aussi être découragés et dénoncés.
- 2.4 Reconnaît que la modification de certains comportements exige une perspective préventive et non seulement punitive. Les moyens de prévention favorisés par le Collège sont l'éducation et la formation, ceux-ci permettant la sensibilisation et la conscientisation de la communauté collégiale.
- 2.5 Reconnaît que toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et des recours appropriés lorsqu'elle prétend subir une forme quelconque de harcèlement ou de violence et ce, en toute équité, justice et confidentialité et sans qu'il lui soit porté préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles.
- 2.6 Reconnaît que la plainte appartient au plaignant; son assentiment permet la mise en marche ou l'arrêt des différentes étapes prévues à la procédure. Le Collège peut toutefois décider de continuer l'action en cours lorsque la conduite de la personne mise en cause peut constituer une menace contre d'autres personnes.
- 2.7 S'assure que les plaintes sont traitées avec diligence et que les personnes en cause sont traitées en toute équité, justice, impartialité et confidentialité.
- 2.8 Reconnaît, tant à la personne qui se dit victime de harcèlement ou de violence qu'à la personne mise en cause, le droit : au respect, d'être protégée contre la violence ou le harcèlement dénoncé, à la protection de sa réputation, d'être accompagnée de la personne de son choix (personne-ressource, représentant syndical, etc.) et d'être entendue.
- 2.9 Privilégie le recours à des mécanismes amiables de résolution de problèmes, telle la conciliation, avant d'enclencher des recours formels.
- 2.10 Entend prendre les sanctions et mesures appropriées aux circonstances contre quiconque est reconnu comme ayant exercé toute forme de

harcèlement ou de violence au Collège. Il en est de même à l'endroit des plaignants ayant déposé une plainte de mauvaise foi.

- 2.11 Considère que le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice normal du droit de gérance, avec le fait d'encadrer le personnel de manière raisonnable ou de lui imposer des mesures disciplinaires pour un motif sérieux et valable, ni avec la gestion normale de l'absentéisme, l'évaluation du rendement ou d'autres objets de même nature.

### **3. Champ d'application**

---

- 3.1 Cette politique s'applique à toute personne ou groupe de personnes qui travaille, étudie ou fréquente le Cégep de Lévis-Lauzon.
- 3.2 L'application de cette politique n'enlève pas le droit aux personnes impliquées d'exercer tous les recours légaux possibles, notamment une action en responsabilité civile, un grief, une injonction, une plainte à la Commission et au Tribunal des droits et libertés de la personne, à la Commission des normes du travail ou une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité au travail.

### **4. Objectifs généraux**

---

Cette politique a pour but :

- 4.1 D'assurer la protection de l'intégrité physique et psychologique de toute personne qui travaille ou étudie au Collège et la sauvegarde de sa dignité par le maintien d'un milieu de travail et d'études sain et exempt de toute forme de harcèlement et de violence.
- 4.2 De favoriser la participation et la responsabilisation de toutes les instances du Collège pour le maintien d'un milieu de travail et d'études sain.
- 4.3 De contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir toute forme de harcèlement et de violence.
- 4.4 De fournir le soutien et l'assistance aux personnes vivant une situation de harcèlement ou de violence en traitant leur plainte de manière équitable, juste, impartiale et confidentielle.
- 4.5 De préciser les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction.
- 4.6 D'établir les responsabilités des divers intervenants dans l'application de la présente politique.

## **5. Responsabilités**

---

Conformément à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, le Cégep de Lévis-Lauzon a la responsabilité légale d'assurer un milieu de travail et d'études exempt de toutes formes de harcèlement et de violence. La présente politique vise donc à permettre au Collège d'assumer au mieux cette responsabilité. Le respect de la politique, sa promotion, sa diffusion et sa mise en application relèvent à la fois de la responsabilité collective et personnelle des personnes fréquentant le Collège, soit du personnel, des étudiants, des syndicats et des associations.

De manière plus spécifique les responsabilités sont partagées entre :

### **5.1 Le Conseil d'administration du Collège**

Le Conseil d'administration voit à l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction à l'encontre du directeur général. En pareille situation, une firme spécialisée en la matière procède à l'enquête et soumet son rapport au président du Conseil. Celui-ci voit à s'adjoindre deux autres personnes membres externes du Conseil pour assurer le suivi de la plainte et prendre les décisions appropriées. Dans ces cas, le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence n'intervient à aucune étape du processus.

### **5.2 La direction générale du Collège**

Le directeur général est responsable de l'application générale, de l'évaluation et de la révision de la présente politique. De manière plus spécifique, il applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction auprès du personnel d'encadrement du Collège (voir point 5.12). En pareille situation, une firme spécialisée en la matière

procède à l'enquête et soumet son rapport au directeur général.

### **5.3 Le directeur des ressources humaines**

Le directeur des ressources humaines agit d'office à titre de président du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence, il préside le Comité, prend les mesures nécessaires à son bon fonctionnement ainsi qu'aux mandats dévolus au Comité, voit à l'organisation des activités de formation destinées aux membres du Comité, aux personnes-ressources ainsi qu'aux membres des comités d'enquête et s'assure du suivi des conclusions émises par le Comité.

Il applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions prévus à la politique dans les situations de harcèlement et de violence touchant l'ensemble du personnel syndiqué du Collège (voir point 5.12).

Il coordonne également les mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions en matière de harcèlement et de violence exercés par le coordonnateur des ressources humaines, l'adjoint au directeur des études du Service de l'enseignement et le coordonnateur des opérations de la formation continue.

Il voit à assurer la confidentialité et la conservation des dossiers en matière de harcèlement et de violence concernant le personnel du Collège.

### **5.4 Le directeur des affaires étudiantes et communautaires**

Le directeur des affaires étudiantes et communautaires assiste d'office au Comité visant à contrer le harcèlement et la violence. Il représente l'Association locale des

cadres du Collège et assure, au sein du Comité, la protection des intérêts des étudiants.

Il applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions prévus à la politique dans les situations de harcèlement et de violence impliquant des étudiants du Collège (voir 5.12).

Il voit à assurer la confidentialité et la conservation des dossiers en matière de harcèlement et de violence concernant les étudiants du Collège.

#### 5.5 **Le coordonnateur des ressources humaines, l'adjoint au directeur des études au Service de l'enseignement et le coordonnateur aux opérations de la formation continue**

Dans le cadre de leurs responsabilités respectives, ces personnes appliquent les mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions prévus à la politique (voir 5.12) :

- Le coordonnateur des ressources humaines est responsable de la coordination des mécanismes dans les situations de harcèlement et de violence entre des employés de soutien et/ou professionnels.
- L'adjoint au directeur des études au Service de l'enseignement est responsable de la coordination des mécanismes dans les situations de harcèlement et de violence entre enseignants, entre étudiants et enseignants et entre des enseignants et des personnes d'autres catégories de personnel.
- Le coordonnateur aux opérations de la formation continue est responsable de la coor-

dination des mécanismes dans les situations de harcèlement et de violence entre enseignants, entre étudiants et entre enseignants et étudiants de la formation continue.

#### 5.6 **Le personnel cadre**

Le personnel cadre du Collège sensibilise le personnel sous sa responsabilité à l'existence et à la portée de la politique, principalement à l'engagement d'un nouveau membre de son personnel et lors de rencontres annuelles de service. Il contribue à prévenir le harcèlement et la violence sous toutes ses formes en intervenant dès qu'il en est saisi, relativement à toute situation ou comportement susceptibles de mener à des situations problématiques. Il collabore avec les personnes responsables de l'application de la présente politique pour faciliter l'exercice de leurs fonctions et donne suite aux recommandations du Comité, le cas échéant.

#### 5.7 **Les syndicats et les associations**

Les syndicats et les associations du Collège ont la responsabilité de collaborer à la mise en œuvre et à l'application de la politique notamment en s'associant au Collège pour sensibiliser et informer leurs membres concernant la présente politique et en nommant une personne pour siéger au Comité visant à contrer le harcèlement et la violence ainsi que des personnes-ressources. Ils assistent les plaignants et/ou les mis en cause sur demande de ceux-ci.

#### 5.8 **Le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence**

Le Comité est composé d'une personne représentant chaque association et syndicat du Collège soit : d'une personne étudiante d'une personne membre du personnel de

soutien, enseignant et professionnel. Les personnes ainsi nommées ont un mandat renouvelable de trois (3) ans.

Le Comité est composé d'un nombre égal de personnes de sexe féminin et masculin. Il est présidé par le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires étudiantes et communautaires y agit d'office en tant que responsable des étudiants et représentant de l'Association locale des cadres du Collège.

Dans l'exercice de leur mandat, les membres du Comité sont tenus au respect des règles de justice naturelle, de l'équité, de l'impartialité et de la plus stricte confidentialité. Le nom des plaignants et des mis en cause ne pourront être communiqués qu'aux seules personnes, membres du Comité, qui sont appelées à agir au sein d'un comité d'enquête ou à titre de personne responsable de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions.

Le mandat du Comité est de :

- Proposer au Collège les moyens nécessaires à une application pleine et entière de la présente politique et, au besoin, toute modification et amendement à celle-ci.
- Réaliser des activités d'information, de sensibilisation et de formation pour le milieu afin de favoriser et d'assurer un milieu de travail et d'études sain et paisible et prévenir le harcèlement psychologique et la violence.
- Veiller à ce que les plaintes soient traitées avec diligence dans le respect de la présente politique.

- Déterminer si une enquête doit être menée par un comité d'enquête interne ou une firme spécialisée en la matière.
- Désigner les personnes faisant partie des comités d'enquête internes (voir 5.13).
- Prendre connaissance des conclusions des rapports d'enquête et émettre leurs recommandations aux personnes responsables de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions.
- S'assurer que des suites soient données aux conclusions émises par le Comité lorsque le rapport d'enquête conclut à une situation d'harcèlement ou de violence.
- Faire rapport annuellement à la direction générale du Collège et aux différentes associations et syndicats du nombre de plaintes reçues ainsi que des recommandations pour l'application de la dite politique.

## 5.9

### **Les personnes-ressources**

Les personnes-ressources sont nommées par leur syndicat et association respectif. Elles sont au nombre d'au moins huit (8) personnes, dont quatre sont de sexe féminin et quatre de sexe masculin.

Sans être membre du Comité, elles sont reconnues dans leur milieu pour leur intégrité, leur jugement, leur discrétion, leur capacité d'écoute et de communication et leur accessibilité.

Leur mandat est d'accueillir les personnes désirant porter plainte, de les écouter et de les informer des divers recours possibles. À cette fin, elles doivent suivre préalablement

un programme de formation en la matière.

Sur demande de la personne plaignante ou de la personne mise en cause, les personnes-ressources peuvent les conseiller et les soutenir tout au long du processus de règlement de la plainte. Il est entendu qu'une personne-ressource ne peut agir auprès d'un plaignant en même temps qu'auprès du mis en cause.

Étant donné que le plaignant et le mis en cause peuvent être accompagnés de la personne de leur choix tout au long du processus de règlement de la plainte, cette personne peut aussi être un représentant du Syndicat ou de l'Association concerné.

#### 5.10 **Les conciliateurs**

Les conciliateurs sont des personnes du Collège et déléguées par le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence. La nomination de ces personnes doit faire l'objet d'un consentement entre les parties en cause. Ces personnes ne sont pas des personnes-ressources tel qu'entendues au point 5.9.

Leur mandat est d'amener les parties à trouver une solution satisfaisante. Aucun compte-rendu n'est rédigé. Les conciliateurs doivent toutefois communiquer les conclusions de leur conciliation au Comité visant à contrer le harcèlement et la violence pour que celui-ci y donne suite, le cas échéant.

#### 5.11 **Les médiateurs**

Les médiateurs proviennent de firmes externes au Collège et spécialisées en la matière. Leur mandat est d'amener les parties à trouver une solution satisfaisante, de s'assurer de la signature d'une entente par les parties, le cas échéant, de rédiger

un compte-rendu des résultats de la médiation et de remettre celui-ci au président du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence.

#### 5.12 **Les personnes responsables de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions**

Ces personnes (réf. 5.1 à 5.5) reçoivent les plaintes qui leur sont soumises par le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence et ce, dans leur domaine respectif.

Au sein des comités d'enquête, elles président ceux-ci et dirigent les enquêtes (voir comité d'enquête au point 5.13). Elles donnent suite aux conclusions du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence ou de son président. Elles déterminent et appliquent, le cas échéant, les sanctions et mesures appropriées au personnel ou aux étudiants visés dans le respect des Règlements régissant les conditions de travail du personnel cadre et hors-cadre et de la politique locale en la matière, des conventions collectives et du règlement #11 régissant les conditions de vie au Collège.

#### 5.13 **Le comité interne d'enquête**

Le comité d'enquête est formé d'au moins deux (2) personnes déléguées par le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence.

Ces personnes sont choisies parmi les suivantes : le directeur des ressources humaines, le directeur des affaires étudiantes et communautaires, le coordonnateur des ressources humaines, l'adjoint au directeur des études au Service de l'enseignement et le coordonnateur aux opérations de la formation continue. Un membre du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence peut aussi être délégué sur

le comité d'enquête si celui-ci le demande. Il en est de même si le plaignant ou le mis en cause en fait la demande.

Le comité d'enquête vérifie avec impartialité les faits allégués par le plaignant de façon à en déterminer le bien-fondé. À cet effet, il entend aussi la personne mise en cause. L'enquête se déroule à huis clos.

Le comité rédige ensuite le rapport d'enquête qui détermine les faits retenus et le bien-fondé ou non de la plainte et remet son rapport au président du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence.

Les conclusions du rapport et les recommandations du Comité sont ensuite acheminées à l'autorité compétente et responsable de déterminer et d'appliquer les sanctions et mesures appropriées au personnel ou aux étudiants, le cas échéant et, pour donner suite aux interventions à effectuer auprès de la personne plaignante et de la personne mise en cause.

#### 5.14 **La firme externe spécialisée dans le domaine des plaintes d'harcèlement et de violence**

La firme externe choisie fait l'objet d'un consensus entre le plaignant et le mis en cause. En cas de désaccord, le choix de la firme est déterminée par le président du Conseil d'administration accompagné de deux membres externes du Conseil lorsque la plainte logée est à l'endroit du directeur général, par le directeur général lorsque la plainte est à l'endroit du personnel d'encadrement ou par le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence dans les autres situations.

La firme procède à l'enquête et rédige son rapport. Elle achemine

celui-ci ainsi que ses conclusions au président du Conseil d'administration, au directeur général ou au président du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence selon le cas.

Les conclusions sont ensuite acheminées, s'il y a lieu, à l'autorité compétente et responsable de déterminer et d'appliquer les sanctions et les mesures appropriées au personnel ou aux étudiants, le cas échéant, et pour donner suite aux interventions à effectuer auprès du plaignant et du mis en cause.

## **6. Processus de règlement des plaintes**

---

Les personnes victimes de harcèlement ou de violence désirant porter plainte peuvent le faire auprès d'un membre du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence, auprès du directeur général ou du Conseil d'administration selon leurs responsabilités respectives. Les personnes peuvent également utiliser les autres recours légaux possibles en la matière. Les dénonciations de situations de harcèlement et de violence sont portées auprès des mêmes instances.

### Le traitement des plaintes est confidentiel.

Seules les personnes concernées, celles qui participent aux diverses étapes du processus ou celles pouvant apporter un éclairage sur la situation sont informées de la plainte. Toutes sont tenues à la plus stricte confidentialité.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement ou de violence doit être déposée par écrit dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Les syndicats et les associations ainsi que des personnes-ressources qui le désirent sont disponibles pour aider les victimes de harcèlement et de violence à formuler et rédiger leur plainte, leur fournir une information complète sur le processus de traitement des plaintes conformément à la présente politique ou selon les autres recours légaux ainsi que pour les accompagner tout au long du processus.

Selon les diverses situations qui se présentent, la plainte est acheminée à une firme spécialisée en la matière ou à une personne responsable d'appliquer les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction. Celles-ci ont la responsabilité d'évaluer la recevabilité de la plainte.

Si la plainte est jugée non recevable, le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence, le directeur général ou le Président du Conseil d'administration, en informe le plaignant par écrit.

Si la plainte est jugée recevable, ces personnes assurent le suivi de la démarche auprès des personnes concernées. Elles informent la personne mise en cause de la plainte formulée contre lui et informent les parties de la politique, de leurs droits et des divers types d'interventions possibles, soit la conciliation, la médiation et l'enquête.

### **6.1 La conciliation**

La conciliation est un processus confidentiel et non obligatoire demandé par l'une ou l'autre des parties en cause mais nécessitant le consentement des deux parties. La conciliation consiste en l'intervention d'une personne du Collège pour aider à résoudre un problème entre les parties. Elle tente de régler rapidement la situation en sensibilisant la personne mise en cause aux difficultés que suscite sa conduite et en l'invitant à modifier celle-ci.

Le recours à la conciliation ou son échec ne prive pas la personne plaignante des autres recours possibles. Le refus de la conciliation ou les renseignements échangés en conciliation ne peuvent en aucun cas être utilisés dans un quelconque recours à l'avantage ou au détriment de l'une ou l'autre des parties.

### **6.2 La médiation**

La médiation est un processus confidentiel et non obligatoire demandé par l'une ou l'autre des parties en cause mais nécessitant le consentement des deux parties.

La médiation consiste en l'intervention d'un tiers externe au Collège pour résoudre un problème entre les parties. La médiation vise à obtenir une entente de règlement de situations problématiques à la satisfaction des deux parties. Le

recours à la médiation ou son échec ne prive pas la personne plaignante des autres recours possibles.

Le refus de la médiation ou les renseignements échangés en médiation ne peuvent en aucun cas être utilisés dans un quelconque recours à l'avantage ou au détriment de l'un ou l'autre des parties. Les ententes convenues entre les parties demeurent confidentielles à moins qu'une instance judiciaire ou quasi-judiciaire, habilitée à en exiger la production, l'exige.

### 6.3 **L'enquête**

Lorsque le recours à la conciliation ou à la médiation s'avère impossible, ou si ces interventions n'ont pu mener à une entente satisfaisante, le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence, le directeur général ou le président du Conseil d'administration enclenche le processus d'enquête.

La personne (réf. 5.1 à 5.5) responsable de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction convoque les parties concernées, les informe du déroulement de la procédure devant le comité d'enquête ou la firme externe spécialisée dans le domaine des plaintes de harcèlement et de violence, leur offre d'être accompagnées d'une personne de leur choix.

La firme ou le comité d'enquête entend séparément les deux parties concernées et les témoins et détermine s'il y a eu ou non harcèlement ou violence au sens établi par la politique. L'enquête se déroule à huis clos.

À moins de circonstances exceptionnelles, dans les quinze jours ouvrables suivant la fin de l'enquête, la firme ou la personne qui préside l'enquête, rédige son

rapport et l'achemine, selon le cas, au président du Conseil d'administration, au directeur général ou au président du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence.

Si l'enquête conclut qu'il n'y a pas eu ni harcèlement, ni violence, les conclusions de l'enquête sont communiquées aux deux parties concernées. Si l'enquête conclut que la plainte est fondée, les deux parties concernées sont informées des conclusions de l'enquête. S'il y a lieu, les conclusions sont également communiquées à l'autorité compétente et responsable de déterminer et d'appliquer les sanctions et mesures appropriées au personnel ou aux étudiants.

## **7. Sanctions et mesures de correction**

---

Les personnes responsables de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions dans leur champ respectif de responsabilités prennent les sanctions ou les mesures de correction appropriées au plus tard dans les trente (30) jours après le dépôt du rapport d'enquête.

Les sanctions prises doivent être proportionnelles à la gravité des faits retenus contre la personne mise en cause.

Elles peuvent aller jusqu'au renvoi, quand il s'agit d'étudiants, ou jusqu'au congédiement, quand il s'agit d'employés. D'autres sanctions intermédiaires peuvent aussi être retenues : lettre au dossier, suspension temporaire, obligation de consulter un professionnel de la santé, etc. Toutes les mesures sont appliquées en respect des règles et procédures prévues aux règlements régissant les conditions de travail du personnel cadre et hors-cadre et de la politique locale en la matière, des conventions collectives et du règlement #11 régissant les conditions de vie au Collège.

Des sanctions et des mesures seront également prises à l'endroit des personnes ayant exercé des représailles à l'égard des plaignants ou des personnes ayant témoigné. Il en est de même pour les plaignants ayant déposé une plainte de mauvaise foi.

## **8. Conservation des dossiers**

---

Les dossiers sont conservés sous clé pendant une période de cinq (5) ans à compter de la date de fermeture du dossier et sont détruits au terme de ce délai. Le dossier est considéré fermé lorsque le comportement à l'origine de la plainte a cessé.

Dans la situation où le mis en cause est le directeur général, le dossier est conservé par le Contentieux de la Fédération des cégeps. Lorsqu'un cadre du Collège est le mis en cause, le dossier est conservé à la direction générale. Lorsque le mis en cause est un étudiant du Collège, le dossier est conservé par le directeur des affaires étudiantes et communautaires. Enfin, lorsque des employés ou des organismes externes au Collège sont les mis en cause, les dossiers sont conservés par le directeur des ressources humaines.

## **9. Entrée en vigueur et révision**

---

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration. La direction des ressources humaines procèdera à sa révision à chaque période de trois ans.

## Schéma du processus de règlement des plaintes d'harcèlement et de violence

