

**POLITIQUE VISANT À CONTRER
LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE
AU CÉGEP DE LÉVIS-LAUZON**

SE CONCERTER POUR CRÉER UN MILIEU SAIN

Adoptée par le Conseil d'administration le 30 novembre 2005 (CA-2727)
Amendée par le Conseil d'administration le 15 juin 2011 (CA-2971)



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
1- DÉFINITIONS	3
2- PRINCIPES DIRECTEURS.....	4
3- CHAMP D'APPLICATION	5
4- OBJECTIFS GÉNÉRAUX	6
5- SANCTIONS ET AUTRES MESURES CORRECTIVES.....	6
6- RESPONSABILITÉS.....	7
7- CONTENU ET CONSERVATION DES DOSSIERS.....	10
8- ENTRÉE EN VIGUEUR, ÉVALUATION ET RÉVISION DE LA POLITIQUE.....	11
Annexe I PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES	
1.1 CONSULTATION	
1.2 RENCONTRE AVEC LA PERSONNE MISE EN CAUSE	
1.3 MÉDIATION INTERNE	
1.4 DÉPÔT DE LA PLAINTÉ	
1.5 ANALYSE DE RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ	
1.6 MÉDIATION EXTERNE	
1.7 L'ENQUÊTE INTERNE ET EXTERNE	
Annexe II SCHÉMA DU PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE	
Annexe III FORMULAIRE POUR LES PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE	

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

Préambule :

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 de harcèlement et de violence tel le harcèlement sexuel, le harcèlement moral ou psychologique, l'abus de pouvoir, de même que la violence physique et verbale. 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^{er} juin 2004).

Déclaration contre le harcèlement et la violence :

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 :

«Le Cégep de Lévis-Lauzon, les étudiants et son personnel, représentés par l'Association des étudiantes et des étudiants, le Syndicat des professeures et des professeurs, 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 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.

1.2 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 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 ou d'études néfaste. Cette

définition inclut tant les conduites intentionnellement malicieuses que celles qui ne sont pas intentionnelles.

1.3 **Harcèlement sexuel :**

Conduite à connotation sexuelle, non désirée, tant verbale que physique, généralement répétée, de nature à causer un effet défavorable à une personne, 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 **Violence**

Paroles, écrits ou gestes 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.

Mise en garde :

- . 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 nocifs continus pour l'individu.
- . Les situations de tension qui peuvent survenir entre deux personnes ou entre une personne et un groupe ne constituent pas nécessairement des manifestations de harcèlement ou de violence au sens où l'entend la présente politique, par exemple :
 - . lorsqu'un professeur, à des fins pédagogiques, exerce son autorité à l'endroit d'un étudiant;
 - . lorsque survient un désaccord sérieux entre deux personnes;
 - . lorsqu'une personne en autorité, dans le cadre de l'exercice normal de son droit de gérance, encadre son personnel de manière raisonnable, évalue le rendement, effectue une gestion normale de l'absentéisme, impose des mesures disciplinaires pour un motif sérieux et valable ou d'autres objets de même nature, ne sont pas des situations qui doivent être confondues à du harcèlement.

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 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 S'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour assurer un milieu de travail et d'études exempt de toutes formes de harcèlement et de violence.
- 2.3 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 puisque la tolérance tacite et la non-dénonciation contribue au maintien d'un climat de harcèlement et de violence.

- 2.4 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 constitue 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.
- 2.5 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.
- 2.6 Reconnaît que toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et des recours appropriés lorsqu'elle croit 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.
- 2.7 Reconnaît que la plainte appartient au plaignant; son assentiment permet la mise en marche ou l'arrêt des différentes étapes prévues à la procédure. Toutefois, le Collège peut continuer à investiguer une situation potentielle de harcèlement et de violence, malgré le désistement de la personne plaignante et ce, en raison de son obligation, prévue à la *Loi sur les normes du travail*, d'offrir un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement et de violence.
- 2.8 S'assure que les plaintes sont traitées avec diligence et confidentialité, en toute équité, justice et impartialité.
- 2.9 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, représentant de son association) et d'être entendue.
- 2.10 Privilégie le recours à des mécanismes amiables de résolution de problèmes, telle la médiation interne à l'organisation ou externe. Celles-ci peuvent survenir à tout moment au cours du processus de suivi de la plainte et non seulement avant le début de l'enquête.
- 2.11 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.

3. CHAMP D'APPLICATION :

- 3.1 Cette politique s'applique à toute personne ou groupe de personnes qui travaillent, étudient ou fréquentent le Cégep de Lévis-Lauzon. De ce fait, seuls les incidents en relation avec le travail ou les études au Collège permettront de rendre la plainte recevable.
- 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 faire cesser toute conduite de harcèlement ou de violence portée à la connaissance d'un membre de la communauté collégiale.
- 4.3 De prévenir le harcèlement et la violence en mettant en place des mesures de gestion des conflits entre les personnes.
- 4.4 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.
- 4.5 De contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir toute forme de harcèlement et de violence.
- 4.6 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.
- 4.7 De préciser les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction.
- 4.8 D'établir les responsabilités des divers intervenants dans l'application de la présente politique.

5. SANCTIONS ET AUTRES MESURES CORRECTIVES :

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 correctives appropriées au plus tard dans les trente (30) jours après le dépôt du rapport d'enquête (voir point 6.10).

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.

6. RESPONSABILITÉS :

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 :

6.1 Le président du Conseil d'administration du Collège :

Celui-ci voit à l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction à l'encontre d'un hors-cadre du Collège (voir point 6.10). En pareille situation, une firme spécialisée en la matière est embauchée pour procéder à l'enquête et soumettre 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.

6.2 Le directeur général du Collège :

Celui-ci 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 6.10). En pareille situation, une firme spécialisée en la matière est embauchée pour procéder à l'enquête et soumettre son rapport au directeur général. Celui-ci voit à informer le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence du suivi du traitement des plaintes et des statistiques en cette matière.

6.3 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 reçoit toutes les plaintes pour harcèlement et violence, à l'exception de celle visant un cadre ou un hors-cadre et s'assure de leur traitement conformément à la présente politique.

Il applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions prévus à la politique dans les situations de harcèlement et de violence touchant le personnel syndiqué du Collège (voir point 6.10).

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, le directeur adjoint des études au service de l'enseignement et le directeur de la formation continue et des services aux entreprises.

6.4 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 à l'endroit des étudiants du Collège (voir 6.10).

6.5 Le coordonnateur des ressources humaines, le directeur adjoint des études au service de l'enseignement et le directeur de la formation continue et des services aux entreprises :

Dans le cadre de leurs responsabilités respectives, ces personnes appliquent les mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions prévus à la politique (voir 6.10) :

- 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.
- Le directeur adjoint des études au service de l'enseignement est responsable de la coordination des mécanismes dans les situations de harcèlement et de violence entre professeurs, entre étudiants et professeurs et entre des professeurs et des personnes d'autres catégories de personnel.
- Le directeur de la formation continue et des services aux entreprises (DFCSE) est responsable de la coordination des mécanismes dans les situations de harcèlement et de violence entre professeurs, entre étudiants et professeurs, entre étudiants de la DFCSE et entre des professeurs ou des étudiants de la formation continue et des personnes d'autres catégories de personnel.

6.6 Le personnel cadre :

Le personnel cadre du Collège sensibilise le personnel sous sa responsabilité à l'existence et à la portée de la politique. 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.

6.7 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.

6.8 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'un étudiant, d'un professeur, d'un membre du personnel professionnel et d'un membre du personnel de soutien. 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. 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 externe spécialisée en la matière.
- Désigner les personnes faisant partie des comités d'enquête internes (voir 1.7 de l'annexe 1).
- 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, de la nature de celles-ci ainsi que des recommandations pour l'application de la dite politique.

6.9 Les personnes-ressources :

Les personnes-ressources sont nommées par leur syndicat et association respectifs. 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 concernée.

6.10 Les personnes responsables de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions :

Ces personnes (réf. 6.1 à 6.5) reçoivent les plaintes qui leur sont soumises par le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence ou qui leur sont directement déposées et ce, dans leur domaine respectif.

Selon le cas, elles donnent suite aux conclusions du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence. 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. Au sein des comités d'enquête, elles président ceux-ci et dirigent les enquêtes. (voir 1.7 de l'annexe I).

7. CONTENU ET CONSERVATION DES DOSSIERS :

La conservation et la destruction des dossiers sont soumis aux dispositions du calendrier de conservation mis en place en vertu de la Loi sur les Archives.

Les dossiers de plainte à l'endroit des employés du Collège sont conservés confidentiellement par le directeur des ressources humaines. Les dossiers à l'endroit des étudiants sont conservés par le directeur des affaires étudiantes et communautaires. Dans la situation où le mis en cause est un hors-cadre, 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.

Les dossiers sont constitués des documents suivants : le formulaire officiel de plainte, les formulaires de confidentialité signés par les divers intervenants, les témoignages des parties, les ententes de médiation signées, le rapport d'enquête, et s'il y a lieu, les avis et recommandations des enquêteurs, ainsi que tout autre document utile pour établir les faits pertinents à la preuve de harcèlement ou de violence.

Le directeur général, le directeur des ressources humaines, le directeur des affaires étudiantes et communautaires ou le président du Conseil d'administration, selon le cas, rencontre individuellement les parties en cause (personne plaignante et personne mise en cause) afin de leur transmettre verbalement les conclusions du rapport.

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 personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

8. ENTRÉE EN VIGUEUR, ÉVALUATION ET RÉVISION DE LA POLITIQUE:

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration le _____ 2011. La direction des ressources humaines, en collaboration avec les membres du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence, les syndicats, l'association des cadres et celle des étudiants, procèdera à sa révision à chaque période de cinq ans ou au besoin.

ANNEXE I

PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Le processus de traitement des plaintes comporte les différents éléments suivants :

1.1 Consultation :

Lorsqu'une personne se croit victime de harcèlement ou de violence, elle peut recourir aux services d'une personne-ressource identifiée à cet effet par le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence, à son syndicat ou son association et ce, pour obtenir du soutien. Ces personnes peuvent aider les victimes à formuler et rédiger leur plainte, leur fournir une information complète sur le processus de traitement et de règlement des plaintes conformément à la présente politique ou selon les autres recours légaux et peuvent les accompagner tout au long du processus.

Il est recommandé à l'employé de s'adresser à son supérieur immédiat, à moins que cela ne soit contre-indiqué, de manière à le sensibiliser et à l'impliquer dans le processus de recherche d'une solution.

1.2 Rencontre avec la personne mise en cause :

La personne plaignante (employé ou étudiant) tente de régler la situation problématique avec la personne mise en cause. Cette rencontre peut avoir lieu en présence d'une personne-ressource ou du supérieur immédiat.

1.3 Médiation interne :

Ce processus est confidentiel et non obligatoire. Il est demandé par l'une ou l'autre des parties en cause mais il nécessite le consentement des deux parties. Il consiste en l'intervention d'une personne du Collège et déléguée par le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence.

Le médiateur interne 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. 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'entendu au point 6.9 de la politique.

Leur mandat est d'amener les parties à trouver une solution satisfaisante. Aucun compte-rendu n'est rédigé. Les médiateurs internes doivent toutefois communiquer les conclusions de leur médiation au Directeur des ressources humaines ou au Directeur des affaires étudiantes et communautaires selon le cas, qui en informe par la suite le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence, ou au président du Conseil d'administration (dans les situations touchant un hors cadre) ou au directeur général (dans les situations touchant un cadre du Collège) pour que ceux-ci y donnent suite, le cas échéant.

La médiation interne peut aussi être effectuée, pour les étudiants et le personnel syndiqué, par l'entremise du programme « Passerelles » si les parties et le Comité visant à contrer le harcèlement et la violence y consentent. Dans cette situation, les résultats de la médiation demeurent confidentiels et ne peuvent être transmis au Comité.

Le recours à la médiation interne ou son échec ne prive pas la personne plaignante des autres recours possibles. Le refus de la médiation interne 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'une ou l'autre des parties.

Si la médiation interne ne s'avère pas appropriée, les parties sont référées à la médiation externe ou au dépôt d'une plainte et au processus d'enquête.

Les parties en cause peuvent recourir à cette étape à tout moment au cours de la démarche.

1.4 Dépôt de la plainte :

Le traitement de la plainte est confidentiel. Toutefois, le dépôt de la plainte emporte l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et l'identité de la personne signataire à la personne mise en cause et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte (ex. : médiateurs, enquêteurs, etc.) ou pouvant apporter un éclairage sur la situation (ex. : témoins). À ce titre, ces personnes sont tenues à la plus stricte confidentialité.

La plainte formelle est faite par écrit sur le formulaire prévu à cet effet (annexe III) et elle est signée par la personne plaignante. Elle précise la nature des faits reprochés à la personne mise en cause. La plainte peut aussi être jointe au dépôt d'un grief.

Une plainte à l'endroit de toute personne ou groupe de personnes travaillant, étudiant ou fréquentant le Collège, doit être déposée auprès du directeur des ressources humaines. S'il s'agit d'une plainte à l'endroit d'un hors-cadre, celle-ci doit être déposée auprès du président du Conseil d'administration et si elle est portée à l'endroit d'un employé cadre, elle est déposée au directeur général.

1.5 Analyse de 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.

Le directeur des ressources humaines, en collaboration avec au moins un autre membre du Comité visant à contrer le harcèlement et la violence, juge de la recevabilité de la plainte et en informe la personne plaignante. Il en est de même pour le directeur des affaires étudiantes et communautaires qui reçoit les plaintes des étudiants. Il revient au président du Conseil d'administration, en collaboration avec le vice-président, de juger de la recevabilité de la plainte contre un hors-cadre du Collège. Le directeur général, pour sa part, juge de la recevabilité de la plainte contre le personnel d'encadrement.

Une plainte est recevable si :

- la personne plaignante 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 formelle soit justifiable;
- elle vise un comportement de harcèlement psychologique ou de violence tel que décrit dans la présente politique;
- elle n'apparaît pas frivole, malicieuse ou dénuée de fondement;
- elle a été déposée dans un délai de 90 jours après la dernière manifestation de la conduite de harcèlement ou de violence.

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable ou non fondée, le directeur des ressources humaines, le directeur des affaires étudiantes et communautaires, le président du Conseil d'administration ou le

directeur général, selon le cas, en informe le plaignant. Il peut poursuivre certaines démarches pour maintenir le milieu de travail et d'études exempt de toutes formes de harcèlement et de violence, s'il juge qu'une intervention doit être effectuée en ce sens.

Lorsque 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 déposée contre elle et informent les parties de la politique, de leurs droits et des divers types d'interventions possibles, soit la médiation interne ou externe et l'enquête interne ou par l'entremise d'une firme externe.

1.6 Médiation externe :

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 spécialisé en la matière pour résoudre un problème entre les parties. Son 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, au président du Conseil d'administration ou au directeur général, selon le cas.

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'une 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.

Si la médiation externe ne s'avère pas appropriée, les parties sont référées à l'étape du dépôt d'une plainte et au processus d'enquête.

Les parties en cause peuvent recourir à cette étape à tout moment au cours de la démarche.

1.7 L'enquête interne et externe :

Lorsque le recours à la médiation interne ou externe ne s'avère pas approprié, est 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 interne ou externe.

Lorsque le recours à une enquête effectuée par du personnel du Collège ne s'avère pas approprié, celle-ci est réalisée par une firme spécialisée en la matière.

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 d'un hors-cadre, 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 personne responsable de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction (réf. 6.10 de la politique) 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.

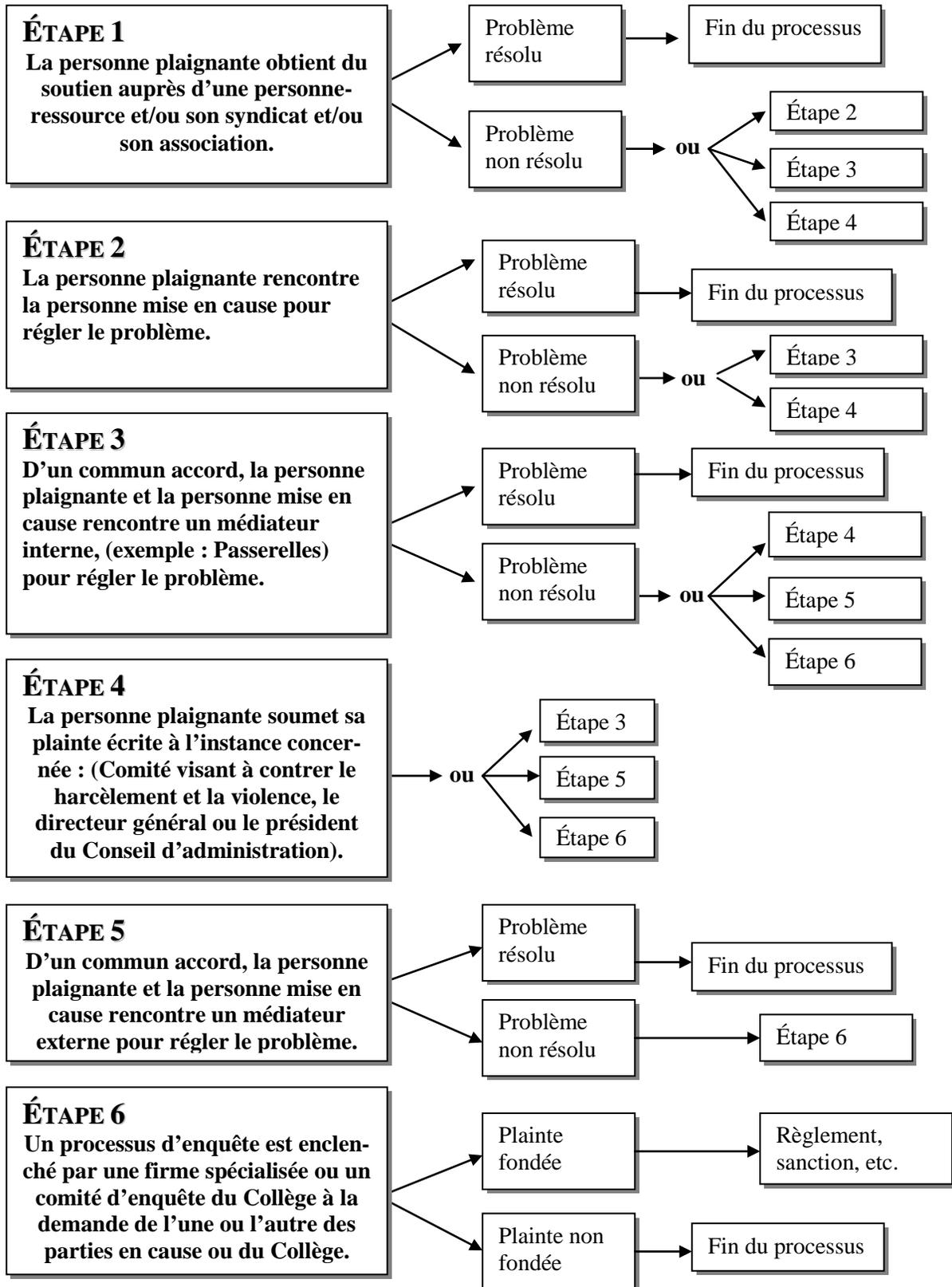
Si l'enquête conclut qu'il n'y a pas eu ni harcèlement, ni violence, les conclusions de l'enquête sont communiquées aux deux parties concernées. Si l'enquête conclut que la plainte est fondée, les deux parties concernées sont informées des conclusions de l'enquête. S'il y a lieu, les conclusions sont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

L'enquête interne est réalisée par un comité 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, le directeur adjoint des études au service de l'enseignement et le directeur de la formation continue et des services aux entreprises. 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.

ANNEXE II

Schéma du processus de règlement des plaintes de harcèlement et de violence



ANNEXE III

CONFIDENTIEL

Formulaire pour les plaintes de harcèlement et de violence

Cégep de Lévis-Lauzon
(Juin 2011)

IDENTIFICATION DU PLAIGNANT ET DU MIS EN CAUSE

Plainte portée à l'égard de : _____

Statut de cette personne (enseignants, étudiants, etc.) : _____

Date : _____

Porteur(s) de la plainte :

Nom : _____

Tél : _____

Nom : _____

Tél : _____

Statut de ces (cette) personne(s) : _____

Pour la description de la plainte, identifiez clairement sur les pages qui suivent :

- Le comportement de la personne visée par la plainte (à l'égard de ce qui était attendu normalement de cette personne). Si ce comportement consiste en des gestes ou des paroles, décrivez explicitement le geste ou citez le plus exactement les mots utilisés. Spécifiez l'attitude qu'avait la personne.
- Le(s) moment(s) (date(s) et heure(s) et l'(les) endroit(s) où cela s'est produit. Précisez à quand remonte la dernière manifestation de ce que vous décrivez.
- Le(s) témoin(s) : Les réactions du groupe ou de certaine(s) personne(s) (s'il y a lieu) si cela s'est produit en leur présence et identifiez cette (ces) personne(s).
- Comment vous vous êtes senti(e) au moment du (des) événement(s) et comment vous vous sentez maintenant.
- Les démarches que vous avez entreprises jusqu'à ce jour pour résoudre ce problème. Précisez si vous avez demandé à la personne de cesser cette conduite et si vous lui avez parlé de l'effet de sa conduite sur vous.
- Ce que vous souhaitez comme intervention de la part du Collège ou comme résultats dans les circonstances.

