



Collège
Édouard-Montpetit

Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. PRINCIPES ET VALEURS	1
2. OBJECTIFS	2
3. DÉFINITIONS	3
4. CHAMP D'APPLICATION	4
5. RESPONSABILITÉS	4
6. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE	7
7. PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES	7
8. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES	9
9. LA CONSERVATION DES DOSSIERS	9
10. AUTRES RECOURS	10

Adoptée par le Conseil d'administration le 20 avril 2004

Amendée par le Conseil d'administration le 29 novembre 2005

Amendée par le Conseil d'administration le 27 novembre 2007

Amendée par le Conseil d'administration le 26 octobre 2010

AVERTISSEMENT Dans ce document, la forme masculine est utilisée à titre épïcène.

INTRODUCTION

Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et des recours appropriés. Toute personne a droit à un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de violence.

Le 30 septembre 2003, le Conseil d'administration du collège Édouard-Montpetit adoptait une *Déclaration contre le harcèlement et la violence en milieu d'études et de travail* par laquelle il s'engageait à se doter d'une politique visant à faire du Collège un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de violence.

La présente politique vient remplir cet engagement.

Cette politique s'inscrit dans une démarche amorcée en 1990, alors que le Collège se dotait d'une politique contre le harcèlement sexuel. En 2002, le Collège entreprenait la révision de cette politique afin d'y inclure d'autres formes de violence et de harcèlement en milieu d'études ou de travail : le harcèlement sexiste, le harcèlement moral ou psychologique en vertu de la Loi des normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1), le harcèlement discriminatoire en vertu de la Charte des droits et libertés du Québec, de même que l'abus de pouvoir.

Déjà, la déclaration de septembre 2003 annonçait les grandes lignes de la présente politique :

- reconnaître les conséquences néfastes du harcèlement et de la violence en milieu d'études et de travail;
- briser le silence qui entoure le harcèlement et la violence et en identifier les diverses manifestations;
- mettre un terme à la justification et à la banalisation de ces comportements;
- prendre position en faveur des victimes;
- sensibiliser l'agresseur à la gravité des actes posés et assortir ceux-ci de sanctions dissuasives;
- favoriser la participation, la responsabilisation et la mobilisation de toutes les composantes du Collège pour le maintien d'un milieu d'études et de travail sain.

La *Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* vient donner au Collège les moyens d'ancrer cette déclaration d'intention dans le quotidien de toutes les personnes qui, chaque jour, y évoluent, y travaillent et y étudient.

1. PRINCIPES ET VALEURS

Le Collège :

- 1.1** Reconnaît que toute personne a droit 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 d'études et de travail, quelle qu'en soit la forme, constitue une violation de ce droit.
- 1.2** Reconnaît que toute forme de harcèlement et de violence en milieu d'études et de travail constitue un risque pour la santé et la sécurité des personnes et peut avoir des répercussions psychologiques, physiques, sociales et organisationnelles.
- 1.3** S'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour assurer un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de violence, notamment en ne tolérant aucune forme de harcèlement ou de violence, en privilégiant la prévention et en invitant à cet égard la participation et l'engagement de toutes les composantes du Collège.
- 1.4** S'engage à sensibiliser la collectivité du Collège aux conséquences négatives de la tolérance tacite qui résulte du silence des témoins de situations de harcèlement ou de violence et au rôle essentiel de chacun à cet égard, car la non-dénonciation contribue au maintien d'un climat de violence.
- 1.5** Reconnaît de plus 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 confidentialité et sans qu'il lui soit porté préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles.

- 1.6** Reconnaît que la plainte appartient au plaignant ; son assentiment permet la mise en marche de la procédure et ce dernier peut se retirer du processus à n'importe quel moment. Toutefois, compte tenu de l'obligation imposée par la *Loi sur les normes du travail*^{*} au Collège en tant qu'employeur, les coordonnateurs ou le comité d'enquête peuvent poursuivre le processus entamé lorsqu'ils estiment que la conduite de la personne mise en cause, si elle s'avérait fondée, pourrait être considérée comme du harcèlement ou constituer une menace pour certaines personnes.
- 1.7** S'assure que les plaintes sont traitées en toute impartialité, équité et discrétion.
- 1.8** 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, le droit d'être protégée contre la violence ou le harcèlement dénoncés, le droit à la protection de sa réputation, le droit d'être accompagnée et d'être entendue.
- 1.9** Privilégie le recours à des mécanismes amiables de résolution de problèmes avant d'enclencher des recours formels.
- 1.10** Entend prendre les mesures administratives ou disciplinaires appropriées contre quiconque est reconnu exercer toute forme de harcèlement ou de violence en milieu d'études ou de travail.

La procédure prévue à la PPMÉTEHV ne prive en aucune façon une personne du droit d'utiliser la procédure de grief, s'il s'agit d'une personne syndiquée, ou du droit de porter plainte auprès de la Commission des normes du travail, s'il s'agit d'une personne qui n'est pas syndiquée, auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou d'exercer tout autre recours. De plus, la présente politique ne peut soustraire

la personne qui exerce une forme quelconque de harcèlement ou de violence en lieu d'études ou de travail aux sanctions prévues aux lois, codes et règlements en vigueur.

Ce qui distingue la procédure prévue à la PPMÉTEHV des autres recours que la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut utiliser c'est que celle-ci est une procédure non judiciaire qui met l'accent sur les modes alternatifs de règlement des différends que sont la conciliation et la médiation. En conséquence, nonobstant les dispositions de l'article 1.6 précédant à l'effet que la plainte appartient à la personne plaignante, cette dernière ne peut, d'emblée, exclure les interventions proposées par les intervenants de la PPMÉTEHV s'inscrivant dans cette perspective et ayant pour but de trouver une solution satisfaisante à la problématique identifiée pour toutes les parties impliquées.

2. OBJECTIFS

Cette politique a pour but :

- 2.1** 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 d'études et de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement et de violence.
- 2.2** De favoriser la participation et la responsabilisation de toutes les instances du Collège pour le maintien d'un milieu d'études et de travail sain.
- 2.3** De contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir toute forme de harcèlement ou de violence.
- 2.4** De préciser des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction.
- 2.5** De favoriser les solutions autres que le recours juridique.

^{*} art. 81.19 Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)
Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

3. DÉFINITIONS

Il y a **violence** quand une personne, un groupe de personnes ou une instance organisée porte atteinte, par des actions ou des menaces, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité, à la dignité* ou à la santé physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes.

- Pour la Cour suprême du Canada, la dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle.

3.1 La violence peut être physique, psychologique ou morale et comprend notamment tout geste ou propos violent, comportement agressif, menaçant ou intimidant qui entrave le droit d'une personne de disposer de son corps, de déterminer librement ses mouvements et de conserver sa dignité et son intégrité, tant physique que psychologique.

3.2 Le harcèlement est une forme de violence. Il englobe tout comportement répréhensible ayant pour effet d'abaisser et d'humilier. Il peut être le fait d'une personne (intimidation) ou de plusieurs (persécution collective*). Le harcèlement présente habituellement un caractère répétitif et systématique et n'est nullement désiré. Il porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne. Il a un caractère vexatoire, méprisant, menaçant et est de nature à compromettre un droit ou à entraîner pour la personne des conditions de travail ou d'études défavorables. Un seul acte peut constituer du harcèlement à condition qu'il soit grave et produise des effets continus dans l'avenir. Le harcèlement comprend :

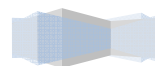
- a) **le harcèlement discriminatoire** : harcèlement en raison de l'un ou l'autre

* La persécution collective : En milieu organisationnel, le harcèlement peut prendre à l'occasion la forme d'une persécution collective. Par exemple l'enchaînement de propos et d'agissements hostiles (moqueries, railleries, persiflage, allusions malveillantes...), isolément perçus comme anodins mais manifestés de façon répétitive et collusoire de la part d'un groupe de personnes envers une tierce, quel que soit le rapport hiérarchique entre ces personnes et produisant chez la victime des effets néfastes quant à l'estime de soi ainsi qu'à l'intégrité physique et psychologique, est de la persécution collective.

des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., e.C-12), soit la race, la couleur, le sexe, 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;

- b) **le harcèlement moral ou psychologique** : selon la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1), le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.
- c) **le harcèlement sexuel** : selon la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe. Il consiste en une pression induite exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables, son droit à la dignité.

3.3 L'abus de pouvoir constitue aussi une forme de harcèlement et de violence. Il consiste à utiliser de façon inappropriée, illégitime ou induite l'autorité et le pouvoir pour nuire à l'épanouissement et au rendement d'une personne par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition.



MISE EN GARDE

Les situations de tension qui peuvent survenir entre deux personnes ou entre une personne et un groupe ne constituent pas nécessairement des manifestations 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 élève;
- lorsqu'une personne en autorité exerce normalement ses droits de gestion, notamment son droit de répartition des tâches et son droit d'imposer des mesures disciplinaires;
- lorsque survient un désaccord sérieux entre deux personnes.

4. CHAMP D'APPLICATION

4.1. Cette politique s'applique à toutes les personnes qui étudient, travaillent ou utilisent les services du collège Édouard-Montpetit.

Pour être recevable, une plainte formulée en application de la PPMÉTEHV doit répondre aux critères de recevabilité suivants :

- la situation de harcèlement alléguée est visée par la PPMÉTEHV (article 3) ;
- les incidents identifiés au soutien de la plainte doivent être en lien avec le travail ou les études au Collège;
- les personnes impliquées relèvent du champ d'application de la PPMÉTEHV (article 4);
- la dernière manifestation alléguée de harcèlement a eu lieu moins de 90 jours précédant le contact avec une personne-ressource ou un coordonnateur (article 7);
- la personne plaignante ne peut, d'emblée, exclure les interventions proposées par les intervenants de la PPMÉTEHV qui s'inscrivent dans un processus qui privilégie le recours aux modes alternatifs de règlement des différends et qui ont pour but de trouver une solution satisfaisante à la situation problématique identifiée pour toutes les parties impliquées et (article 1 *in fine.*)

- la personne plaignante dispose de moyens de preuve au soutien de sa plainte (documents, témoins, courriels, etc.)
- à la suite d'un examen sommaire, la plainte n'est pas jugée comme étant abusive, manifestement déraisonnable ou manifestement faite dans le but de contrarier la personne visée (article 8, al. 2).

4.2. Cette politique abroge la *Politique contre le harcèlement sexuel* adoptée le 1^{er} octobre 2002.

4.3. Cette politique sera révisée au besoin sur recommandation du Comité consultatif.

5. RESPONSABILITÉS

La direction du Collège a la responsabilité légale d'assurer un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de violence. C'est à cette fin que le Collège a adopté la présente politique. Son respect et sa mise en application relèvent à la fois et respectivement de la responsabilité collective, de la responsabilité personnelle et de la responsabilité administrative des diverses composantes du Collège.

Le maintien d'un climat d'études et de travail sain et serein est une **responsabilité collective** qui implique l'appui, l'engagement et la participation de toutes les composantes du Collège, employés et étudiants, syndicats et associations.

À cet égard, chacun porte une part de **responsabilité personnelle** et se doit d'agir en tout temps et en toutes circonstances dans le respect de la présente politique et des principes et valeurs sur lesquels elle se fonde. Dans les limites de son rôle et de ses attributions, chacun doit aussi en promouvoir le respect, l'application et la diffusion et encourager les personnes victimes de harcèlement ou de violence à s'en prévaloir.

Quant à la **responsabilité administrative**, celle-ci est partagée entre :

5.1. La Direction du Collège

La Direction générale est responsable de s'assurer que le Comité consultatif dispose des moyens financiers et autres suffisants pour qu'il remplisse le mandat qui lui est attribué conformément à la présente politique.

5.2 Les directions de service

Dans le cadre de leurs responsabilités respectives, les directions de service du Collège collaborent avec les coordonnateurs et le Comité consultatif pour faciliter l'exercice de leurs fonctions et fournissent aux personnes victimes de harcèlement ou de violence le soutien nécessaire. Elles donnent suite aux recommandations que leur transmettent les coordonnateurs, les comités d'enquête et le Comité consultatif quant aux situations de harcèlement ou de violence entre membres de la communauté collégiale et déterminent, le cas échéant, les mesures administratives et disciplinaires appropriées, de même que les décisions relatives à leur application.

5.3 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, de toute situation ou comportement susceptible de mener à des situations problématiques. Il collabore avec les coordonnateurs pour faciliter l'exercice de leurs fonctions et donne suite aux recommandations de ces derniers, des comités d'enquête et du comité consultatif, le cas échéant.

5.4 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 nommant une personne pour siéger au Comité consultatif.

5.5 Le Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence

Composé d'une personne représentant chaque association et syndicat du Collège désignés par leur association ou syndicat respectif, le Comité consultatif est placé sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines. Le mandat des membres du comité consultatif est d'une durée de deux (2) ans et il est renouvelable. Le Comité consultatif veille à la diffusion de la présente politique, travaille à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes de prévention du harcèlement et de la violence, nomme deux coordonnateurs, des substituts aux coordonnateurs et des personnes-ressources et dresse une liste de personnes capables de remplir des fonctions de médiateurs ou de siéger au sein de comités d'enquête. Il s'assure aussi que toutes ces personnes reçoivent une formation adéquate afin qu'elles puissent exercer efficacement leur rôle. Sur demande des coordonnateurs, il évalue la pertinence de constituer un comité d'enquête en application des dispositions de l'article 5.9 de la présente politique.

Au cours de chacune de leurs réunions régulières, les membres du comité consultatif prennent connaissance du rapport périodique d'activités des coordonnateurs et supervisent les interventions de ces derniers visant à assurer le suivi des dossiers de plainte. Ils déterminent ainsi les interventions et stratégies les plus susceptibles d'apporter une solution à la situation à l'origine de la plainte. Sur recommandation des coordonnateurs, ils évaluent également la pertinence de constituer un comité d'enquête en application des dispositions de l'article 5.9 de la présente politique et décident de fermer un dossier si ni la conciliation ni la médiation n'ont permis de conclure une entente entre les parties et s'ils estiment que le dossier ne requiert pas la constitution d'un comité d'enquête.



Le Comité consultatif veille par ailleurs à ce que les plaintes soient traitées de façon impartiale et équitable et dans le respect de la présente politique. Le Comité consultatif propose des amendements à la politique lorsqu'il le juge opportun.

Enfin, le Comité consultatif produit un rapport annuel d'activité qui inclut le rapport annuel des coordonnateurs. Dans son rapport annuel d'activité, le Comité consultatif peut formuler toute recommandation jugée utile pour atteindre les objectifs de la politique. Par la suite, il vérifie les suites données à ces recommandations.

5.6 Les coordonnateurs

Les coordonnateurs sont choisis par le Comité consultatif. Leur mandat est de trois ans et il est renouvelable. Les coordonnateurs sont chargés de la mise en application de la politique. À ce titre, notamment, ils reçoivent et donnent suite aux plaintes formulées conformément à la politique, et informent les parties de la possibilité de se faire accompagner d'une personne-ressource prévue à l'article 5,7 ou de toute autre personne de leur choix qui n'est pas susceptible d'être appelée comme témoin. Le cas échéant, ils peuvent recommander que des mesures immédiates soient prises pour assurer la protection de la personne plaignante ou de toute autre personne impliquée. Les coordonnateurs assurent le suivi des plaintes notamment en procédant à une collecte de données, en tentant de résoudre par conciliation le problème entre les parties et en désignant un médiateur le cas échéant. Ils président le comité d'enquête, en transmettent les conclusions aux personnes concernées et assurent le suivi auprès des plaignants. Enfin, ils rédigent un rapport annuel d'activité et le soumettent au Comité consultatif.

Le coordonnateur qui se trouve en situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel ou qui est dans l'incapacité d'agir doit sans délai en aviser les membres du comité consultatif. Si les deux coordonnateurs sont en conflit d'intérêts réel, apparent, ou potentiel ou s'ils se trouvent dans l'incapacité

d'agir, ils en informent sans délai les membres du comité consultatif. Ces derniers procèdent alors à la désignation d'un coordonnateur substitut pour assurer le suivi du dossier de plainte concerné.

Dans le cas où la personne visée par la plainte est le directeur des études, le comité consultatif transmet le dossier au directeur général pour qu'il en assure le suivi. Si la plainte met en cause le directeur général, le comité consultatif transmet le dossier au président du conseil d'administration pour qu'il en assure le suivi.

5.7 Les personnes-ressources

Les personnes-ressources, dont au moins la moitié sont des femmes, choisies pour leurs compétences en relation d'aide, sont nommées par le Comité consultatif pour un mandat renouvelable de trois ans. Elles accueillent les personnes concernées par une plainte, les écoutent, les informent, les conseillent, les soutiennent et défendent en tout temps leurs intérêts. Elles sont le trait d'union entre les plaignants et les coordonnateurs et peuvent suggérer des mesures immédiates pour protéger ceux-ci au besoin.

5.8 Les médiateurs

Au début de chaque année, le Comité consultatif nomme des personnes pour agir à titre de médiateurs. Ces personnes sont choisies pour leur expertise dans le domaine. Les médiateurs :

- rencontrent les deux parties ;
- tentent d'amener les parties à trouver une solution satisfaisante ;
- s'assurent de la signature d'une entente par les parties, le cas échéant ;
- rédigent un compte rendu des résultats de la médiation ;
- remettent ce compte rendu aux coordonnateurs qui en assure la garde conformément aux dispositions de l'article 9 de cette politique.

5.9 Les comités d'enquête

Chaque comité d'enquête est formé de trois personnes, soit l'un des coordonnateurs, une autre personne choisie parmi la liste constituée à cette fin par le Comité consultatif et d'une personne de l'extérieur choisie en raison de son expertise dans le domaine.

Chaque comité d'enquête a pour mandat de vérifier 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 et les témoins, le cas échéant, ainsi que toute autre personne qu'il juge nécessaire de rencontrer pour compléter son analyse de la situation. L'enquête se déroule à huis clos. Le comité d'enquête rédige ensuite un rapport d'enquête qui détermine les faits, la forme de harcèlement ou de violence et le bien-fondé ou non de la plainte, mais c'est à l'autorité administrative dont relève la personne responsable du harcèlement ou de violence qu'il revient de déterminer et d'appliquer les mesures administratives ou disciplinaires appropriées.

6. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

La prévention est la voie que privilégie le Collège pour assurer à toute personne un milieu d'études et de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence.

À cet effet, le Collège adopte une approche globale qui invite l'engagement et la collaboration de tous les intervenants, tant au niveau individuel que collectif, et qui s'articule autour de deux axes principaux, soit, d'une part, la sensibilisation, l'information et la formation et, d'autre part, le contrôle des facteurs de risque.

À titre individuel, tout le personnel et tous les étudiants du Collège démontrent leur engagement envers le maintien d'un milieu exempt de harcèlement et de violence en adoptant des comportements marqués par la politesse et le respect.

À titre collectif, le Collège s'engage à ne tolérer aucune manifestation de harcèlement ou de violence en ses lieux, à prendre les moyens nécessaires pour

prévenir et enrayer celle-ci et à favoriser un climat de confiance, de compréhension et de respect mutuel.

Le Comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence, qui réunit les représentants de toutes les composantes du Collège, joue un rôle fondamental en matière de prévention en contribuant à la diffusion de la présente politique et à sa mise en application, en travaillant à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes de prévention et en formulant des recommandations quant aux changements de culture et de structure qu'il estime souhaitables ou nécessaires et aux moyens d'effectuer ceux-ci.

7. PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Les personnes qui se croient victimes de harcèlement ou de violence peuvent porter plainte auprès des coordonnateurs.

La dénonciation d'une situation de harcèlement ou de violence et le recours au processus de règlement des plaintes ne doivent porter préjudice ni à la personne qui se croit victime ni à la personne mise en cause. Le dépôt d'une plainte emporte l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et de révéler l'identité du ou de la signataire à la ou aux personnes visées ainsi qu'à toute autre personne impliquée dans le suivi de la plainte. Les renseignements relatifs au suivi d'une demande d'information ou d'une plainte sont traités en toute discrétion. 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 ces personnes doivent s'engager à agir avec la plus grande discrétion en rapport avec le dossier qui les concerne.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être déposée par écrit dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Cette période de 90 jours exclut la période comprise entre le dernier jour d'examen en juin de chaque année et le premier jour de la rentrée de l'année scolaire suivante. Des personnes-ressources nommées conformément à l'article 5.7 de la politique sont disponibles pour aider les personnes victimes de harcèlement ou de violence à formuler et rédiger leur plainte, pour leur fournir une information complète sur le processus de traitement des plaintes et pour les accompagner tout au long de ce processus.

Le processus de règlement d'une plainte n'est entrepris qu'avec l'accord du plaignant, qui conserve en tout temps le contrôle de son dossier et le droit de mettre fin au processus. Toutefois, nonobstant ce qui précède ainsi que l'article 1.6 de la politique, les coordonnateurs ou le comité d'enquête peuvent décider de leur propre chef de poursuivre le processus entamé lorsqu'ils estiment que la conduite de la personne mise en cause, si elle s'avérait fondée, pourrait être considérée comme du harcèlement ou constituer une menace pour certaines personnes.

Si la plainte est jugée recevable (article 4), les coordonnateurs assurent le suivi de la démarche auprès des personnes concernées, informent la personne mise en cause de la plainte formulée à son égard 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.

7.1 La conciliation

La conciliation est un processus confidentiel qui a pour but de résoudre un problème entre les parties. Les parties peuvent y recourir à tout moment.

Dès qu'une personne dépose une plainte écrite auprès d'un coordonnateur, celui-ci, avec son accord, peut tenter de régler rapidement la situation en sensibilisant la personne mise en cause aux difficultés que suscite sa conduite et en l'invitant à la modifier.

Le recours à la conciliation ne prive pas le plaignant de son droit d'avoir recours à la médiation ou à l'enquête.

7.2 La médiation

La médiation est un processus confidentiel qui a pour but de résoudre le conflit entre les parties. Les parties peuvent y recourir à tout moment. Le recours à la médiation ne prive pas le plaignant de son droit à l'enquête.

La médiation peut être demandée par l'une ou l'autre des parties concernées, mais nécessite le consentement des deux parties pour que le processus soit enclenché. Les

coordonnateurs désignent alors un médiateur parmi les personnes nommées à cette fin par le Comité consultatif.

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.

7.3 Les recommandations des coordonnateurs

Dans les cas où l'une ou l'autre des parties refuse la conciliation ou la médiation ou lorsque ces processus n'ont pu mener à une entente satisfaisante pour les parties, les coordonnateurs, s'ils évaluent que la situation ne nécessite pas le déclenchement du processus d'enquête, rédigent un rapport faisant le point sur la collecte d'information effectuée et, le cas échéant, présentant les conclusions auxquelles ils en sont arrivés. Les coordonnateurs peuvent également formuler des recommandations quant aux mesures à prendre pour corriger la situation observée ou faire en sorte qu'une telle situation ne se reproduise pas. Le rapport des coordonnateurs est transmis aux parties. Le cas échéant, les recommandations formulées par les coordonnateurs ne sont transmises qu'aux personnes concernées.

7.4 L'enquête

Lorsque le recours à ces interventions s'avère impossible, ou si ces interventions n'ont pu mener à une entente satisfaisante, les coordonnateurs peuvent enclencher le processus d'enquête. Pour ce faire, ils demandent au Comité consultatif de constituer un comité d'enquête conformément aux dispositions de l'article 5.9.

Sous réserve du fait que le comité consultatif accède à la demande des coordonnateurs de constituer un comité d'enquête, ceux-ci convoquent les parties concernées, les informent du déroulement de la procédure devant le comité d'enquête, leur offrent d'être accompagnés d'une personne-ressource ou d'une autre personne de leur choix qui peut être un représentant syndical.

Le comité d'enquête entend séparément les deux parties concernées et les témoins, le cas échéant, ainsi que toute autre personne qu'il juge nécessaire de rencontrer pour compléter son analyse de la situation 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.

Dans les meilleurs délais possibles, le comité d'enquête produit son rapport d'enquête dont les conclusions précisent si la plainte est fondée ou non et, le cas échéant, identifient les personnes responsables du harcèlement ou des actes de violence constatés. Le rapport du comité d'enquête peut également contenir des recommandations quant aux mesures à prendre pour corriger la situation observée c'est-à-dire pour faire cesser le harcèlement ou la violence, ou pour faire en sorte qu'une telle situation ne se reproduise plus. Le Comité d'enquête rencontre séparément les parties pour leur transmettre verbalement les conclusions de ce rapport. Un résumé du rapport d'enquête est transmis aux directions ou instances concernées lorsque l'enquête conclut que la plainte est fondée et que le comité d'enquête formule une recommandation. Lorsque le comité d'enquête formule une recommandation à l'effet que soit imposée une mesure administrative ou disciplinaire, il transmet un résumé de son rapport d'enquête à la Direction des ressources humaines lorsque la recommandation concerne un employé ou à la Direction des études lorsque la recommandation concerne un étudiant.

8. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES

La direction concernée prend les mesures administratives ou disciplinaires appropriées dans les plus brefs délais après réception du rapport des coordonnateurs ou du comité d'enquête. Les mesures disciplinaires prises doivent être proportionnelles à la gravité des faits retenus contre la personne mise en cause. Elles peuvent aller jusqu'à l'expulsion, quand il s'agit d'étudiants, ou au congédiement, quand il s'agit d'employés. D'autres sanctions peuvent aussi être retenues : lettre au dossier, suspension temporaire, obligation de consulter un professionnel de la santé, etc. Toutes

les mesures sont appliquées selon les règles et procédures prévues par les conventions collectives, le *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel* et les règlements du Collège.

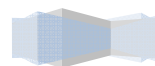
Une plainte qui se révèle avoir été déposée de façon abusive ne peut être excusée. Une plainte est considérée comme étant abusive si elle répond aux conditions suivantes :

1. elle est rejetée
 - soit par les coordonnateurs sur examen sommaire parce que jugée abusive ou manifestement déraisonnable,
 - soit après enquête parce que le comité d'enquête conclut qu'elle n'est pas fondée et
2. elle a manifestement été faite dans le but de contrarier la personne visée par la plainte.

L'auteur d'une plainte abusive peut faire l'objet d'une mesure administrative ou disciplinaire comparable à celle qui serait imposée dans un cas grave de harcèlement, en tenant compte de la nature et de la gravité de la plainte.

Le collège Édouard-Montpetit ne tolère aucune représailles ni préjudice à l'égard des plaignants et des personnes associées à la mise en application de la politique. Les personnes qui exercent des représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé une plainte en vertu de la présente politique, à l'endroit d'une personne qui a collaboré à la collecte d'information des coordonnateurs ou qui a témoigné devant le comité d'enquête à la suite du dépôt d'une plainte ou à l'égard des coordonnateurs ou des membres du Comité consultatif seront passibles des mêmes mesures administratives ou disciplinaires que les personnes reconnues coupables de harcèlement ou de violence en vertu des présentes.

Dans les meilleurs délais après le dépôt du rapport d'enquête, la direction concernée doit informer les coordonnateurs des suites données à une plainte jugée fondée.



9. LA CONSERVATION DES DOSSIERS

Les différents dossiers sont conservés sous clé par les coordonnateurs. À l'exception du rapport d'enquête ayant mené à des mesures administratives ou disciplinaires, en aucun temps l'employeur, les syndicats ni l'Association des cadres ne pourront exiger leur production par *subpoena duces tecum* ou tout autre moyen, sauf si requis par un tribunal ou si la loi l'ordonne.

Les dossiers sont constitués des documents suivants : formulaire de dépôt officiel d'une plainte, formulaires de confidentialité signés, formulaire de rapport de rencontre d'une personne plaignante, ententes de médiation ou de conciliation signées, rapport d'enquête interne des coordonnateurs, rapport du comité d'enquête et tout autre document utile pour établir les faits pertinents pour la preuve de harcèlement ou de violence.

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)

Les dossiers de plaintes, recevables ou non, sont conservés par les coordonnateurs pendant une période de cinq ans à compter de la date de fermeture du dossier et sont détruits de façon confidentielle au terme de ce délai. Le dossier est considéré fermé à la date de la dernière intervention de l'un ou l'autre des coordonnateurs.

10. AUTRES RECOURS

Les recours prévus à la *Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* ne privent en aucune façon une personne du droit d'utiliser la procédure de grief, s'il s'agit d'une personne syndiquée, de porter plainte auprès de la Commission des normes du travail, s'il s'agit d'une personne qui n'est pas syndiquée, ou auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou d'exercer tout autre recours. De plus, la présente politique ne peut soustraire la personne qui exerce une forme quelconque de harcèlement ou de violence en milieu d'études ou de travail aux sanctions prévues aux lois, codes et règlements en vigueur.