



Cégep
**Beauce-
Appalaches**

Politique visant à promouvoir un milieu d'études et de travail empreint de civilité et exempt de harcèlement et de violence

/ Ressources humaines

Adoptée le 29 avril 2004

Révisée le 17 décembre 2008

Révisée le 19 décembre 2024

cegepba.qc.ca

Table des matières

Préambule	3
Définitions	3
Cadre légal et institutionnel	6
Principes	6
Buts et objectifs	6
Champ d'application	6
Dispositions générales et particulières	7
Article 1 – Comité pour un milieu de vie sain sans harcèlement ni violences à caractère sexuel	7
Article 2 – Sensibilisation, prévention et formation	7
Article 3 – Règles encadrant les activités sociales et d'accueil	7
Article 4 – Résolution informelle des situations d'incivilité ou de harcèlement	8
4.1 Démarche personnelle	8
4.2 Médiation	8
Article 5 – Signalement et traitement des plaintes de harcèlement ou de violence	8
5.1 Effectuer un signalement ou déposer une plainte	8
5.2 Signalement d'une situation	9
5.3 Dépôt d'une plainte formelle	9
5.4 Analyse de la recevabilité	10
5.5 Enquête	10
5.6 Conclusion et décision de l'enquête	10
Article 6 – Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique	10
Article 7 – Plainte ou signalement malveillant ou déposé de mauvaise foi	11
Article 8 – Confidentialité	11
Article 9 – Mesures contre les représailles	11
Article 10 – Soutien aux personnes victimes de harcèlement ou de violence ou visées par une plainte	11
Responsabilités	12
Entrée en vigueur	13
Évaluation et révision	13
Diffusion de la politique	14

Préambule

Le Cégep Beauce-Appalaches reconnaît l'importance d'un milieu de vie sain, respectueux et sécuritaire pour l'ensemble de sa communauté et place le bien-être de chaque personne au centre de ses priorités. La *Politique visant à promouvoir un milieu d'études et de travail empreint de civilité et exempt de harcèlement et de violence* s'inscrit dans la continuité de la mission et des valeurs du Cégep en créant un environnement empreint de civilité, exempt de harcèlement et de violence, afin de soutenir la réussite, la qualité des services et le développement de chaque personne tout au long de son parcours. Chaque membre de la communauté collégiale est appelé à contribuer activement au maintien d'un milieu de vie humain et stimulant qui favorise les études, le travail du personnel et l'engagement communautaire. La politique vise à définir et à communiquer des moyens afin de promouvoir la civilité et le respect, prévenir le harcèlement et la violence, et faire cesser toute situation susceptible d'en constituer.

Définitions

Activité sociale ou d'accueil

Activité organisée dans le but de divertir, permettant d'entrer en contact avec d'autres personnes ou visant l'intégration sociale des nouveaux membres au sein d'un groupe.

Allégations

Déclarations relatives aux événements rapportés par la personne qui signale ou qui porte plainte ou encore, par une personne témoin des événements, pouvant faire l'objet d'une enquête.

Cégep

Le Cégep est une personne morale légalement constituée qui inclut tous les établissements sous sa gouvernance dans lesquels sont dispensés des activités pédagogiques ou de travail.

Civilité

Se définit comme un comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être de l'ensemble des membres d'une communauté par des conduites empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-être.

Communauté collégiale

La communauté collégiale est formée des groupes de personnes qui étudient, travaillent ou qui effectuent un stage au Cégep. Cela inclut les groupes d'étudiants, le personnel dirigeant, les membres du personnel ainsi que leurs associations ou syndicats respectifs.

Communauté étudiante

Ensemble des personnes inscrites à un cours ou à un programme d'études offert par le Cégep.

Cyberharcèlement, cyberintimidation ou cyberviolence

Il s'agit d'une forme d'agression qui se déroule dans un espace virtuel. Elle vise notamment à humilier, à exercer du chantage, à propager des rumeurs, des insultes, des menaces, des paroles d'intimidation, des propos diffamatoires, des discours haineux, des images sexuelles, choquantes ou haineuses, etc.

Harcèlement

Le harcèlement est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, généralement répétés, hostiles ou non désirés envers la personne qui en est l'objet. Il est de nature à porter atteinte au respect, à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conséquences néfastes.

Il comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Le harcèlement comprend :

- *Le harcèlement discriminatoire*

Le harcèlement discriminatoire est une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et liberté de la personne, soit la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

- *Le harcèlement psychologique ou moral*

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 membre du personnel, de l'étudiante ou de l'étudiant et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste.

- *Le harcèlement sexuel*

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Les situations de harcèlement sexuel sont traitées en fonction des procédures prévues par la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* du Cégep.

- *Harcèlement de groupe ou mobbing*

Le harcèlement de groupe ou mobbing se caractérise par des comportements hostiles répétés provenant d'un groupe de personnes envers une personne ciblée. Cette stratégie vise à isoler ou exclure la personne d'un cercle de relations. Ces comportements se manifestent notamment par des critiques répétées, des fausses accusations et des tentatives de discréditation.

Incivilité

Toute conduite, parole ou attitude qui, bien que ne constituant pas du harcèlement ou de la violence, va à l'encontre des normes de respect et de courtoisie attendues par le Cégep. L'incivilité se manifeste par des comportements qui peuvent perturber l'harmonie et la qualité des relations entre les membres de la communauté collégiale.

L'abus d'autorité ou de pouvoir

L'abus d'autorité ou de pouvoir est une forme de harcèlement. Il se manifeste en des gestes, des menaces et des insinuations de la part d'une personne en autorité dans le dessein de porter atteinte aux conditions de travail ou d'études d'un membre du personnel ou d'une étudiante ou d'un étudiant. Il consiste aussi en une utilisation indue d'une évaluation d'un membre du personnel ou d'une étudiante ou d'un étudiant pour un motif qui n'est pas d'ordre administratif ou pédagogique dans le but de lui porter préjudice. L'abus d'autorité ou de pouvoir n'est pas l'exercice normal d'un droit de gérance ou la mesure et l'évaluation normale des apprentissages ou l'application de mesures disciplinaires ou sanctions en autant qu'elles ne revêtent aucun caractère discriminatoire.

Lieux de travail et d'études

Tous les espaces physiques, virtuels et contextuels où s'exercent les activités professionnelles, pédagogiques ou parascolaire du Cégep. Cela inclut, sans s'y limiter, les salles de classe, bureaux, espaces communs, laboratoires, ateliers, bibliothèques, espaces de loisirs, plateformes numériques utilisées pour l'enseignement ou le travail, ainsi que tout autre lieu où se déroulent des activités en lien avec le Cégep.

Médiation

Processus confidentiel de règlement de conflits où un tiers neutre et impartial (médiateur) aide les parties impliquées à trouver une ou des solutions mutuellement acceptables pour régler leur différend.

Membre du personnel

Toute personne fournissant une prestation de travail pour le compte du Cégep moyennant un traitement salarial.

Personne mise en cause

Toute personne qui est identifiée, dans une plainte ou un signalement, comme étant potentiellement responsable d'un comportement inapproprié, tel que l'incivilité, le harcèlement ou la violence.

Plainte ou plainte formelle

Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation de harcèlement psychologique ou de violence au cégep. Elle vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement, à ce que des mesures soient mises en place afin que la situation cesse ou soit corrigée et à sanctionner la personne mise en cause s'il y a lieu.

Plainte ou signalement malveillant

Plainte ou signalement dont le but est de nuire et de porter atteinte à une personne ou d'en retirer un avantage de quelque nature que ce soit.

Représailles

Mesures exercées contre une personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou participé à titre de témoin à une enquête. Le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de participer à une enquête constitue également des représailles aux fins de la présente politique.

Signalement

Action de signaler au supérieur immédiat ou à la personne responsable de l'application de la présente politique, l'observation d'une situation problématique susceptible de constituer de l'incivilité, du harcèlement ou de la violence, ou en voie de le devenir.

Témoin

Personne pouvant témoigner d'une situation d'incivilité, de violence, de harcèlement psychologique, ou possédant une information pertinente sur une telle situation.

Violence à caractère sexuel

Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elle se produise à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. Les situations de violence à caractère sexuel sont traitées en fonction des procédures prévues par la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* du Cégep.

Violence en milieu d'études et de travail

La violence consiste en des gestes agressifs et des propos menaçants ou intimidants qui entravent par la force le droit d'un individu de disposer de son corps ou de déterminer librement de ses mouvements, de conserver sa dignité et son intégrité tant physique que psychologique.

Cadre légal et institutionnel

- Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail ;
- Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) ;
- Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, chapitre P-22.1) ;
- Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, c. S-2.1) ;
- Règlement relatif à la protection et la sécurité des personnes et des biens ;
- Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel ;
- Les conventions collectives en vigueur.

Principes

Le Cégep :

- Reconnaît que toute personne a droit à un milieu de travail et d'études sain, empreint de civilité et exempt de toute forme de harcèlement et de violence;
- Reconnaît à chaque membre de la communauté collégiale le droit d'être protégé, aidé et soutenu en toute impartialité, confidentialité et équité par des mécanismes d'aide et de recours appropriés;
- S'engage à promouvoir la civilité, le respect et la résolution des situations conflictuelles dans les relations interpersonnelles, et ce, en conformité avec les valeurs organisationnelles;
- S'engage à prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires afin d'assurer le respect et la civilité entre les membres de la communauté collégiale;
- Affirme que la prévention et l'élimination de l'incivilité, du harcèlement et de la violence en milieu d'études et de travail sont une responsabilité collective, nécessitant l'engagement de chaque membre de la communauté collégiale.

Buts et objectifs

La présente politique poursuit les objectifs suivants :

- Promouvoir la civilité et le respect dans notre milieu de vie ;
- Maintenir un climat exempt de toute forme de harcèlement, notamment discriminatoire, psychologique, sexuel ou de groupe (mobbing) et favoriser la dignité des personnes ainsi que la protection de leur intégrité physique et psychologique ;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation de la communauté collégiale afin de prévenir les conduites de harcèlement ou de violence ;
 - Établir des procédures d'aide, de signalements et de plaintes qui soient équitables, discrètes et accessibles pour les personnes impliquées dans une situation de harcèlement ou de violence ;
 - Gérer les signalements et les plaintes de harcèlement ou de violence en assurant le soutien nécessaire aux personnes victimes, la protection de la personne plaignante et la mise en place de mesures correctives nécessaires.

Champ d'application

Cette politique :

- S'applique à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'aux tiers qui utilisent ou requièrent les services du Cégep ou lui fournissent des biens ou des services.

- S'applique à tous les lieux appartenant au Cégep ou sous sa juridiction, notamment à l'intérieur ou à l'extérieur des lieux de travail et d'études, en télétravail, sur les réseaux sociaux, aux milieux de stage et lors d'événements sociaux liés au travail ou aux études.
- S'applique sur les heures normales de travail et d'études ainsi qu'à l'extérieur des heures normales.
- N'entraîne la perte d'aucun autre recours légal que peut exercer toute partie ou personne intervenante dans toute plainte de harcèlement ou de violence.
- Couvre également toute situation se produisant dans l'univers virtuel, notamment par le biais des médias sociaux ou de toute plateforme institutionnelle, pouvant constituer du cyberharcèlement, de la cyberintimidation ou de la cyberviolence, ainsi qu'à toute situation pouvant entraîner des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail des membres de la communauté collégiale.

Lorsque les faits dénoncés impliquent un milieu de stage, une personne à l'emploi d'un concessionnaire, un membre du personnel d'une entreprise qui dispense des services au Cégep en vertu d'un contrat, une personne à l'emploi d'un organisme qui bénéficie de prêts de locaux ou un membre du personnel de la Fondation, le Cégep informe les responsables de tels organismes, instaure un mécanisme de collaboration et voit à ce que les mesures appropriées soient prises.

Lorsque les faits concernent de la violence à caractère sexuel, la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* s'applique.

Dispositions générales et particulières

Article 1 – Comité pour un milieu de vie sain sans harcèlement ni violences à caractère sexuel

Le Cégep met en place un comité visant à promouvoir un milieu de vie sain sans harcèlement ni violences à caractère sexuel.

Ce comité est formé par une représentante ou un représentant de la Direction des ressources humaines, de la Direction des études, des différentes catégories d'emploi du Cégep et de membres de la communauté étudiante désignés par l'Association générale étudiante.

Ce comité traite aussi des situations de violences à caractère sexuel, conformément à la *Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel*.

Article 2 – Sensibilisation, prévention et formation

Le Cégep organise différentes activités de sensibilisation, de prévention et de formation visant à contrer le harcèlement psychologique. Ces activités sont adaptées aux différents membres de la communauté collégiale selon leur rôle dans l'établissement, y compris aux personnes désignées pour la prise en charge des plaintes et des signalements. Ces activités peuvent prendre la forme de campagnes, de kiosques d'information ou de capsules vidéo.

Article 3 – Règles encadrant les activités sociales et d'accueil

La présente politique s'applique aux activités sociales et d'accueil organisées par le Cégep, un membre du personnel, une dirigeante ou un dirigeant, une organisation sportive ou socioculturelle, une association étudiante,

peu importe le lieu de l'activité. La personne qui organise un événement doit s'assurer du respect de la présente politique lors de celui-ci.

Lors des activités sociales et d'accueil organisées par le Cégep, les syndicats, l'association étudiante ou tout autre membre de la communauté collégiale, les organisatrices et organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place, conformément aux directives en vigueur.

Article 4 – Résolution informelle des situations d'incivilité ou de harcèlement

4.1 Démarche personnelle

La personne qui croit subir ou qui est témoin de toute forme de comportement inapproprié ou de harcèlement peut, lorsqu'il est possible, le signifier à la personne en cause dans le respect et la civilité, afin de trouver une solution acceptable pour les deux parties.

La personne qui croit subir ou qui est témoin de toute forme de comportement inapproprié ou de harcèlement peut demander l'aide d'une personne-ressource pour favoriser la communication et chercher une solution. Pour un membre du personnel, cette personne-ressource peut être sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, un membre du personnel cadre ou une représentante syndicale ou un représentant syndical. Pour une étudiante ou un étudiant, cette personne-ressource peut être un membre de son association étudiante, l'agente ou l'agent de prévention du Cégep, un membre des services psychosociaux ou un membre du personnel enseignant ou cadre.

Si la personne qui croit subir ou qui est témoin de toute forme de comportement inapproprié ou de harcèlement ne souhaite pas procéder ainsi, si la démarche personnelle échoue ou si la situation indésirable se poursuit, elle peut signaler la situation ou déposer une plainte formelle.

4.2 Médiation

En tout temps, que ce soit lors d'une démarche personnelle, d'un signalement ou d'une plainte, il est possible de recourir à la médiation si les parties concernées en conviennent. Elle a pour objectif de trouver une solution acceptable au problème, et ceci, en présence d'une médiatrice ou d'un médiateur interne ou externe.

Article 5 – Signalement et traitement des plaintes de harcèlement ou de violence

5.1 Effectuer un signalement ou déposer une plainte

Toute personne désirant signaler une situation, porter plainte, ou transmettre un renseignement ou un document concernant des comportements, des gestes, des paroles ou des actes qui semblent contrevenir à la présente politique peut le faire en s'adressant aux directions suivantes, selon le cas :

- Si la personne fait partie des membres du personnel : à la Direction des ressources humaines. Dans le cas d'une plainte visant la Direction des ressources humaines, la plainte doit être déposée à la Direction générale.

- Si la personne est une étudiante ou un étudiant : à la Direction des études et de la vie étudiante ou à la Direction des services de la formation continue selon le cas.

En situation de conflits d'intérêts ou de difficulté particulière d'agir de la personne désignée, la direction générale désigne une personne substitut. Par ailleurs, en cas de situation de conflit d'intérêts ou de difficultés particulières d'agir de la direction générale, la présidence du conseil d'administration désigne une personne substitut.

La personne qui signale ou qui dépose une plainte conserve en tout temps le contrôle de son dossier et peut arrêter à n'importe quel moment le processus à moins que la responsabilité légale du Cégep ne soit engagée.

5.2 Signalement d'une situation

La personne qui croit subir du harcèlement ou de la violence et qui souhaite mettre fin à la situation peut en faire le signalement afin que des interventions s'appliquent en fonction de la nature de la situation ou de sa capacité à agir. Un signalement ne constitue pas une plainte formelle et ne permet donc pas de déterminer si la situation de harcèlement ou de violence est considérée comme fondée ou non.

La personne qui signale et la personne désignée de la direction concernée identifient ensemble une intervention ou des mesures de protection visant à mettre fin à la situation de violence ou de harcèlement. Cette intervention peut être mise en place pendant le processus d'accompagnement et de règlement de la situation pouvant temporairement calmer la situation de violence ou de harcèlement.

Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- la mise en place de mesures d'accommodement;
- des mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- une intervention dans le milieu;
- le référencement, l'accompagnement et la transmission d'informations à la personne qui signale;
- le dépôt d'une plainte;
- etc.

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs éléments décrits plus haut. Les mesures en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

La personne qui effectue un signalement n'est pas tenue d'identifier la personne mise en cause et peut également choisir de garder l'anonymat. Cependant, le fait de ne pas identifier la personne mise en cause ou de garder l'anonymat restreint les actions que le Cégep peut entreprendre.

Si le processus de signalement ne permet pas de résoudre la situation de manière satisfaisante, la personne concernée peut déposer une plainte formelle.

5.3 Dépôt d'une plainte formelle

La personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut déposer une plainte formelle, qu'elle ait déjà entrepris une démarche personnelle, signalé la situation ou choisi de porter plainte directement.

En vertu des droits de la personne et dans le respect des conventions collectives, le Cégep a l'obligation légale d'intervenir et de faire cesser les situations d'harcèlement, et ce, qu'une plainte soit déposée ou non. Ainsi, il a le pouvoir d'enclencher lui-même un processus d'enquête à l'endroit d'une personne susceptible d'être la

cause d'une ou de plusieurs situations de harcèlement, et ce, indépendamment de la volonté des personnes impliquées.

5.4 Analyse de la recevabilité

La personne désignée par la direction concernée étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité avec le champ d'application de la présente politique.

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, la personne plaignante est rencontrée et en est informée. La direction concernée assure le suivi approprié.

Lorsqu'une plainte est jugée recevable, un processus d'enquête est enclenché. La personne plaignante et la personne mise en cause sont informées.

5.5 Enquête

Toute personne impliquée dans une enquête a le droit d'être accompagnée d'une personne de son choix et d'être informée de l'évolution du dossier et ce, tout au long du processus.

Le Cégep peut faire appel à des ressources externes spécialisées pour réaliser les enquêtes.

Durant tout le processus d'enquête, des mesures alternatives de résolution des différends peuvent être offertes aux parties.

Une fois le processus d'enquête enclenché, toutes les parties sont rencontrées séparément afin de faire la lumière sur les événements rapportés.

5.6 Conclusion et décision de l'enquête

Après analyse de l'ensemble des informations recueillies, la personne responsable de l'enquête rend compte de l'ensemble du processus et informe chaque partie impliquée des conclusions. Les suivis adéquats relèvent des directions concernées, tout comme la détermination et l'application des sanctions, qui sont effectuées en conformité avec les conventions collectives et autres règlements publics applicables. Les mesures de protection appropriées sont maintenues ou mises en place afin de résoudre la situation et prévenir toute récidive.

Article 6 – Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique

Le non-respect à la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion ou au congédiement. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

Dans le cadre d'une relation contractuelle avec un tiers, le Cégep pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour le non-respect de la présente politique.

Article 7 – Plainte ou signalement malveillant ou déposé de mauvaise foi

Une plainte ou un signalement malveillant ou déposé de mauvaise foi ne peut être excusé. Lorsque les témoignages recueillis à l'enquête démontrent qu'une telle plainte ou qu'un tel signalement a été déposé, l'auteur·e de celui-ci peut faire l'objet d'une sanction. Le dépôt d'une plainte ou d'un signalement formulé de bonne foi dont les allégations ne sont pas prouvées ne constitue pas une plainte ou un signalement malveillant.

Article 8 – Confidentialité

Toute personne impliquée dans le traitement d'une plainte, qu'il s'agisse de la personne plaignante, de la personne visée par la plainte, d'un témoin ou de toute autre personne, doit s'engager à la confidentialité et à ne pas discuter des faits entourant la situation, sauf à des fins autorisées par la loi, par cette politique ou à des fins de consultation. Ces mesures de confidentialité s'appliquent également aux personnes impliquées dans un signalement et pour tout renseignement ou document reçu dans le cadre de ces situations.

Les renseignements relatifs à une plainte, incluant l'identité des parties et des témoins, seront traités avec discrétion par toutes les personnes impliquées, y compris celles qui interviendront dans son traitement. La divulgation de ces renseignements n'est autorisée que si elle est nécessaire pour traiter la plainte, conduire une enquête, effectuer les suivis requis, ou selon les exigences légales.

De plus, tous les documents produits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge de ces situations seront conservés pendant une période minimale de deux ans et seront détruits selon le calendrier de conservation des documents du Cégep.

Un bris de confidentialité qui nuit au processus de plainte ou qui porte préjudice à l'une des parties en cause est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

Article 9 – Mesures contre les représailles

Le Cégep s'engage à mettre en place des mesures afin de protéger les personnes qui signalent ou qui portent plainte contre les représailles de la part du milieu. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement du signalement ou de la plainte. Aucune forme de représailles ne sera tolérée. Celles-ci seront considérées comme un grave manquement et leur auteur·e sera sanctionné·e conformément à la présente politique.

Article 10 – Soutien aux personnes victimes de harcèlement ou de violence ou visées par une plainte

Le Cégep s'engage à diriger vers le service d'aide le plus approprié toute personne, qu'il s'agisse d'une étudiante, d'un étudiant, ou d'un membre du personnel, qui croit être exposée à une situation de harcèlement ou de violence et qui requiert un soutien. Cela inclut non seulement les personnes qui croient être exposées à de telles situations et requièrent un soutien, mais aussi celles qui sont visées par une plainte ou qui en sont les auteur·e·s.

Responsabilités

Conseil d'administration

- Adopter la présente politique et les modifications qui y sont apportées
- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité.

Membres de la communauté collégiale

- Prendre connaissance et respecter la présente politique ;
- Contribuer au maintien d'un environnement de travail et d'études empreint de civilité et exempt de harcèlement et de violence notamment par l'adoption de comportements qui respectent les principes énoncés dans cette politique ;
- Signaler le plus rapidement possible, toute conduite allant à l'encontre de la politique, qu'elle soit subie, portée à son attention ou dont elle ou il est témoin ;
- Collaborer, lorsque nécessaire, au processus de résolution de situations conflictuelles, et d'incivilité, ainsi qu'à toute enquête relative à une plainte en matière de harcèlement et de violence ;
- Faire preuve de discrétion lors du traitement de toutes situations impliquant des comportements problématiques, d'un signalement ou d'une plainte, et ce, afin de ne pas contribuer aux rumeurs et aux colportages qui détériorent le climat de travail ;
- Participer aux activités d'information et de formation sur la prévention et la résolution des situations conflictuelles, du harcèlement et de la violence.

Direction générale

- S'assurer de l'application de la présente politique et se faire assister de tout membre du personnel de direction et du personnel rattaché au service de sécurité du Cégep en leur accordant les mandats pertinents au besoin ;
- Effectuer la promotion de la présente politique et son engagement auprès de l'ensemble de la communauté collégiale ;
- S'assurer du respect de l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité.

Toutes les directions

- Agir de façon exemplaire ;
- Favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence en favorisant le respect mutuel, la solidarité et la responsabilisation du personnel ;
- Assurer des relations de travail agréables au sein de son équipe et prendre avec sérieux toute situation impliquant le harcèlement ou la violence ;
- Agir sans tarder lorsqu'il y a constatation de comportements importuns par les membres du personnel ;
- Intervenir auprès des personnes concernées par une situation conflictuelle ou problématique afin qu'elles maintiennent entre elles des relations professionnelles respectueuses, leur apporter le soutien approprié et prendre les mesures nécessaires pour mettre la personne plaignante à l'abri d'éventuelles représailles ;
- Agir avec diligence lors de tout signalement ou plainte porté à sa connaissance ou de tout comportement pouvant être considéré comme du harcèlement ou de la violence ;
- Appliquer les mesures d'accommodements ;
- Veiller à l'application des mesures correctrices nécessaires.

Comité pour un milieu de vie sain sans harcèlement ni violences à caractère sexuel

- Donner son avis et être consulté sur le plan de travail annuel des actions à mettre en place et en faire le suivi ;
- Donner son avis et être consulté sur l'organisation de la formation des membres de la communauté collégiale ;
- Participer à la révision de la présente politique.

Comité de santé et sécurité

- Donner son avis et soutenir les sessions de sensibilisation et de formation sur les risques psychosociaux ;
- Identifier et analyser les risques psychosociaux et recommande des mesures d'atténuation ;
- Développer et mettre en œuvre un programme de prévention des risques psychosociaux ;
- Surveiller l'efficacité des mesures mises en place et ajuster, au besoin, les stratégies de prévention.

Direction des études et de la vie étudiante

Direction des services de la formation continue

Direction des ressources humaines

- Recevoir les signalements et les plaintes de harcèlement ou de violence et initier la procédure de traitement de celles-ci ;
- S'assurer que les signalements et les plaintes soient traités avec diligence et dans des délais raisonnables ;
- Mandater un enquêteur (interne/externe) pour évaluer la recevabilité de la plainte et mener une enquête en conformité avec la portée et le champ d'application de la présente politique ;
- Appliquer les sanctions administratives et disciplinaires prévues, de concert avec la direction concernée, en cas de manquements à la politique en tenant compte notamment de leur nature, de leur gravité et du caractère répétitif des geste posés ;
- Organiser et offrir des activités de prévention et de sensibilisation pour la communauté collégiale.

Direction des ressources humaines

- Réviser le contenu de la politique et les procédures ou directives qui en découlent ;
- Présider le comité pour un milieu de vie sain sans harcèlement ni violences à caractère sexuel.

Association des cadres, syndicats et membres représentants l'association générale étudiante

- Collaborer à la diffusion de la présente politique ;
- Favoriser des pratiques de collaboration avec le service désigné à l'application de la politique ;
- Respecter les engagements de confidentialité découlant de l'application de la présente politique ;
- Effectuer la promotion, auprès de leurs membres, des activités de prévention des conflits, de harcèlement et de violence et de promotion du respect de la civilité en milieu de travail ;
- Collaborer, lorsque nécessaire, aux différentes étapes du processus de résolution de situations conflictuelles, d'incivilité, de harcèlement et de violence en milieu de travail et d'études ;
- Participer au processus de consultation de la politique et des procédures qui en découlent.

Tiers

- Respecter la présente politique ;
- Faire preuve de respect envers les membres de la communauté collégiale ;
- Signaler toute situation de harcèlement ou de violence subie ou portée à son attention.

Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration.

Évaluation et révision

Cette politique est évaluée et révisée au besoin par la direction des ressources humaines en collaboration avec les différentes instances du Cégep.

Diffusion de la politique

La présente politique est accessible à tous les membres de la communauté collégiale par la voie du site Internet du Cégep.