



POLITIQUE VISANT À CONTRER LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET
LES VIOLENCES

Table des matières

1	Objectifs	4
2	Champ d'application	4
3	Définitions.....	4
4	Cadre juridique et administratif	7
5	Principes	7
6	Rôles et responsabilités.....	8
6.1	La direction générale	8
6.2	La Direction des ressources humaines	8
6.3	La Direction des affaires étudiantes et des communications	9
6.4	La Direction des services et des technologies de l'information.....	9
6.5	Les gestionnaires.....	9
6.6	Les employés et les employées	9
6.7	Les étudiants et les étudiantes	10
6.8	Les syndicats et l'association des cadres.....	10
6.9	Les personnes représentantes de l'association étudiante	10
6.10	La direction des ressources matérielles	11
6.11	Le comité de prévention.....	11
6.11.1	La composition du comité.....	11
6.11.2	Le fonctionnement du comité	12
7	Les personnes responsables du traitement des plaintes	12
8	L'encadrement des activités sociales ou d'accueil.....	13
9	Processus de résolution d'une situation problématique concernant un des motifs contenus dans la politique	13
9.1	Démarche suggérée	13
9.2	Effectuer un signalement, faire un dévoilement ou déposer une plainte au Guichet unique.....	14
9.3	Principes d'intervention dans le traitement des situations	14
9.3.1	Signalement.....	14
9.3.2	Dépôt d'une plainte	14
10	Délai de prescription	15
11	Sanctions applicables.....	16
12	Autres recours	16
13	Entrée en vigueur et révision de la Politique	16
	ANNEXE 1 – Reconnaître le harcèlement	17

ANNEXE 2 – Règles de conduite à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail ou aux études.18

ANNEXE 3 – Guide pour la rédaction d'une plainte écrite.....20

PRÉAMBULE

Le Cégep de Sainte-Foy reconnaît sa responsabilité de créer un milieu propice à l'étude et au travail et s'engage à favoriser un milieu sain qui incite au respect mutuel de tous les membres de sa communauté.

En conséquence, toute manifestation de discrimination, de harcèlement psychologique, ce qui inclut l'intimidation, et de violence à caractère sexuel, physique¹ ou conjugale, à l'égard de personnes qui étudient ou travaillent au Cégep, est inacceptable et ne sera pas tolérée; les moyens nécessaires seront mis en œuvre pour les faire cesser, notamment l'adoption de la présente *Politique visant à contrer la discrimination, le harcèlement et les violences* (« Politique »).

1 OBJECTIFS

- Maintenir un milieu exempt de discrimination, de harcèlement et de violences, afin de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes et de sauvegarder leur dignité;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir toutes formes de discrimination, de harcèlement ou de violence;
- Fournir le soutien nécessaire aux personnes victimes en établissant des mécanismes d'aide et de recours en cette matière;
- Assurer la protection de la personne plaignante ainsi que la mise en place des mesures correctives nécessaires pour faire cesser toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence;
- Établir les rôles et les responsabilités des acteurs de la communauté collégiale en matière de prévention en ces matières;
- Établir les modalités de traitement de plaintes ou de signalements.

2 CHAMP D'APPLICATION

La Politique s'applique à toute personne qui travaille ou étudie au Cégep. Toute personne qui visite le Cégep se doit également d'adopter des comportements exempts de discrimination, de harcèlement ou de violences.

La Politique s'applique en tout lieu opéré par le Cégep, incluant le télétravail, et à tout endroit où une activité du Cégep est exercée. Elle s'applique également aux communications faites en lien avec le travail ou les études, et ce, par tout moyen technologique ou autres (médias sociaux, courriels, messages textes, affichages, lettres, etc.).

3 DÉFINITIONS

Conflit : Le conflit est une opposition entre deux ou plusieurs personnes qui se heurtent à des idées, des besoins ou à des opinions divergentes et où les attentes des unes sont souvent en opposition avec

¹ Tel que le mentionne le préambule, la Politique entend par harcèlement toute manifestation d'intimidation et de violence psychologique ou physique. Ainsi, de manière à alléger le texte, seul « harcèlement » sera utilisé dans l'ensemble de la Politique.

les attentes des autres. Ils prennent leurs sources soit au niveau de la personnalité, des buts, des moyens, du statut, des perceptions et des valeurs.

Dévoilement : Au sens de la Politique, on entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

Discrimination : La discrimination est le fait de traiter différemment un individu ou un groupe d'individus en raison de caractéristiques personnelles. La discrimination peut se manifester sous la forme d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence. Elle peut être exercée par un individu ou par une organisation.

La discrimination crée des inégalités entre les individus et empêche l'individu ou le groupe d'individus qui subit la discrimination d'exercer pleinement ses droits.

La discrimination peut être directe, indirecte ou systémique. Tous les types de discrimination sont interdits par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne lorsqu'ils sont associés à l'un des motifs de discrimination inclus dans cette dernière, soit : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

Guichet unique : Point de signalement et regroupement de l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de discrimination, de harcèlement et de violences, dont celles à caractère sexuel dans un endroit connu et par des moyens facilement accessibles.

Harcèlement psychologique² : Une conduite vexatoire, provenant de toute personne, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

Incivilité : L'incivilité se traduit comme un comportement qui est en violation des normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail ou d'étude. L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société, aux règles de civisme et aux valeurs organisationnelles (ex. : blâmer les autres pour leurs propres erreurs, parler en mal des autres, dissimuler des informations importantes, faire des remarques désobligeantes sur une personne, etc.). Celles-ci créent un inconfort important dans le milieu de travail ou d'étude et a des conséquences négatives sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail ou d'étude.

Intimidation : L'intimidation se traduit par tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace, dans un

² Les critères de harcèlement et des exemples se trouvent en annexe.

contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

Dans la Politique, l'utilisation du terme « harcèlement » inclut celui de « l'intimidation ».

Personne mise en cause : toute personne à qui on reproche d'avoir des comportements incivils, harcelants ou violents envers un ou des membres de la communauté collégiale.

Personne plaignante : toute personne qui dénonce, qui vient raconter, nommer ce qu'elle vit ou observe dans le milieu de travail en vertu de la Politique.

Plainte : Une plainte est une démarche formelle visant à dénoncer officiellement une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence, dont celle à caractère sexuel. Une plainte administrative logée auprès de l'établissement d'enseignement vise à faire connaître l'existence d'une telle situation, à donner l'occasion à l'établissement d'apporter des mesures correctives le cas échéant et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte peut être déposée à une autre instance, par exemple à la police, lors de la possible perpétration d'un acte criminel.

Signalement : Un signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer à l'établissement d'enseignement une situation susceptible de mener à des actions de sa part.

Violence : La violence consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

La violence peut prendre diverses formes :

1. La **violence verbale** se caractérise par des insultes, des propos méprisants, des reproches, des menaces ou des moqueries malveillantes;
2. La **violence physique** renvoie à tout événement qui met en cause l'usage de la force : bousculer une personne, la frapper, l'agripper ou lui lancer un objet;
3. La **violence à caractère sexuel** est constituée de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique se traduisant entre autres par la cyberexploitation sexuelle, le cyberharcèlement et la cyberagression. Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

Bien que les violences à caractère sexuel comportent un caractère genré et affectent disproportionnellement les femmes et les minorités de genre, cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (victime ou agresseur), peu importe le type de geste à caractère

sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été posé, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne plaignante et la personne mise en cause.

4. La ***violence conjugale*** est une forme de violence exercée par un des conjoints sur l'autre, au sein d'un couple, s'inscrivant dans un rapport de domination et se distinguant des disputes conjugales entre individus égaux. Elle s'exprime par des agressions verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, des menaces, des pressions, des privations ou des contraintes pouvant causer chez la victime des dommages psychologiques, physiques, un isolement social voire aller jusqu'à la mort.

4 CADRE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF

La Politique est assujettie aux lois suivantes et aux règlements qui en découlent :

- *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1;
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1 (LSST);
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001;
- *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, RLRQ c P-39.3;
- *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-1 ;
- *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, RLRQ c P-22.1;
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ c A-2.1.

La Politique s'articule avec d'autres règlements ou politiques du Cégep, notamment :

- Le Règlement 5 relatif à certaines conditions de vie et aux comportements attendus au Cégep;
- La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel;
- La Politique en matière de santé et de sécurité;
- La Politique de santé et mieux-être au travail;
- La Politique de communication.

La Politique fait partie intégrante du programme de prévention du Cégep.

5 PRINCIPES

- Le Cégep désavoue toute forme de discrimination, de harcèlement et de violences qu'il considère comme une violation des droits de la personne et qui va à l'encontre de ses valeurs de respect des personnes. Le Cégep a la conviction que la discrimination, le harcèlement et les violences sont l'affaire de tous et que la responsabilité d'y mettre fin est partagée.
- Le Cégep reconnaît que la modification de ce type de comportements exige une approche préventive en identifiant, contrôlant, diminuant ou éliminant les risques par des mesures de mitigation d'abord, puis punitives si la situation le requiert.

- Le Cégep reconnaît aux personnes le droit d’être protégées et aidées par des mécanismes d’aide et de recours appropriés.
- Le Cégep s’assure que toutes les personnes en cause sont traitées en toute équité et discrétion conformément à la Loi.
- Le Cégep ne tolérera pas que des préjudices ou des représailles soient exercés à l’égard des personnes plaignantes, des témoins ou des personnes mises en cause.

6 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 LA DIRECTION GÉNÉRALE

- Est responsable de l’application de la Politique et le conseil d’administration lui délègue l’autorité d’entreprendre toute action pour en assurer le respect et la révision;
- Désigne une personne cadre de la Direction des ressources humaines responsable du « Guichet unique », soit de répondre aux questions sur le sujet, recevoir les signalements et les plaintes et d’en assurer le traitement;
- Désigne une personne cadre de la Direction des affaires étudiantes et des communications responsable du « Guichet unique », soit de répondre aux questions sur le sujet, recevoir les signalements et les plaintes provenant des étudiants et des étudiantes et d’en assurer le traitement.

6.2 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Soutient la Direction générale dans l’élaboration des orientations stratégiques du Cégep relativement à la prévention et à contrer la discrimination, le harcèlement et les violences spécialement dans la mise en œuvre de la Politique;
- Conseille les gestionnaires et assure leur formation en matière, de discrimination, de harcèlement et de violences;
- Est responsable d’assurer la formation adéquate du personnel sur ces sujets, dont les formations obligatoires ;
- S’assure d’offrir les services d’accueil, de référence, de soutien psychosocial et d’accompagnement pour les employés et les employées (ex. : Programme d’aide aux employés);
- Est responsable de présider et de coordonner le comité de prévention et de rendre compte à la Direction générale;
- Est responsable des activités de sensibilisation et de prévention de la discrimination, du harcèlement et des violences, destinées aux membres du personnel en collaboration avec la Direction des affaires étudiantes et des communications;
- Détermine les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail et en assure la mise en œuvre (annexe 2).

6.3 LA DIRECTION DES AFFAIRES ÉTUDIANTES ET DES COMMUNICATIONS

- Offre les services regroupés d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement aux étudiants et aux étudiantes par des personnes professionnelles en relation d'aide;
- Est responsable de la mise en œuvre des activités de prévention et de sensibilisation pour prévenir la discrimination, le harcèlement et les violences destinées à la communauté étudiante;
- Coordonne, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, les activités de formation obligatoires, de sensibilisation et de prévention destinées aux membres du personnel.

6.4 LA DIRECTION DES SERVICES ET DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

- Offre des activités de prévention et de formation sur les pratiques sécuritaires et les comportements à adopter dans le cyberspace;
- Collabore aux interventions lorsque demandé par la Direction des ressources humaines.

6.5 LES GESTIONNAIRES

En plus de contribuer par leur conduite à rendre le milieu exempt de discrimination, de harcèlement et de violences et de respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail, ils :

- Conscientisent leur personnel quant à leur responsabilité de maintenir un milieu de travail exempt d'incivilités, de discrimination, de harcèlement ou de violences;
- Prennent les moyens pour assurer un climat sain et respectueux, pour prévenir les situations à risques et intervenir sur les situations portées à leur connaissance;
- Collaborent avec les personnes responsables de recevoir les signalements et de traiter les plaintes;
- Informent ou sollicitent le soutien de la Direction des ressources humaines lorsque requis;
- Participent aux activités de formation obligatoires offertes par le Cégep.

6.6 LES EMPLOYÉS ET LES EMPLOYÉES

En plus de contribuer par leur conduite à rendre le milieu exempt d'incivilité, de discrimination, de harcèlement et de violences et de respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail, ils :

- Contribuent au fonctionnement des mécanismes de concertation mis en place par le Cégep pour prévenir le harcèlement, la discrimination et les violences;
- Collaborent avec les personnes responsables de recevoir et de traiter les signalements et les plaintes;

- S’assurent que l’intervention nécessaire soit effectuée pour faire cesser toute situation de discrimination, de harcèlement et de violence lorsqu’ils sont en relation d’autorité auprès des étudiants et des étudiantes;
- Signalent toute situation potentielle d’incivilité, de discrimination, de harcèlement et de violences lorsqu’ils en sont témoins, sans nécessairement que ce soit à la demande de la victime, et ce, dans le but de les prévenir et de les faire cesser;
- Appliquent les règles concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail prévues à l’annexe 2;
- Participent aux activités de formation offertes par le Cégep.

6.7 LES ÉTUDIANTS ET LES ÉTUDIANTES

En plus de contribuer par leur conduite à rendre le milieu exempt de discrimination, de harcèlement et de violence et de respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leurs études, ils :

- Contribuent au fonctionnement des mécanismes de concertation mis en place par le Cégep pour prévenir le harcèlement, la discrimination et les violences;
- Participent aux activités de formation offertes par le Cégep;
- Collaborent, lorsque requis, avec les personnes concernées lors du traitement d’une plainte;
- Signalent toute situation potentielle d’incivilité, de discrimination, d’intimidation, de harcèlement ou de violence lorsqu’ils en sont témoins, sans nécessairement que ce soit à la demande de la victime, et ce, dans le but de les prévenir ou les faire cesser.

6.8 LES SYNDICATS ET L’ASSOCIATION DES CADRES

- Préviennent l’incivilité, la discrimination, le harcèlement et les violences en concertation avec les représentants du Cégep et collaborent à le faire cesser, notamment par la présence de représentants au comité de prévention de la discrimination, du harcèlement et des violences;
- Sont invités à signaler toute situation d’incivilités, de discrimination, de harcèlement ou de violence au Guichet unique, sans nécessairement que ce soit à la demande de la victime, et ce, dans le but de les prévenir ou les faire cesser.

6.9 LES PERSONNES REPRÉSENTANTES DE L’ASSOCIATION ÉTUDIANTE

- Préviennent la discrimination, l’intimidation, le harcèlement et les violences en concertation avec les représentants du Cégep et collaborent dans le but de le faire cesser, notamment par la présence de représentants au comité de prévention de la discrimination, du harcèlement et des violences.

- Sont invitées à signaler toute situation d’incivilités, de discrimination, de harcèlement ou de violence au Guichet unique, sans nécessairement que ce soit à la demande de la victime, et ce, dans le but de les prévenir ou les faire cesser.

6.10 LA DIRECTION DES RESSOURCES MATÉRIELLES

- Analyse les recommandations et effectue, le cas échéant, les travaux nécessaires pour assurer la sécurité des lieux;
- Vérifie périodiquement que l’aménagement est sécuritaire;
- Coordonne l’intervention des agents ou agentes de sécurité lorsque requis.

6.11 LE COMITÉ DE PRÉVENTION³

- Met en place un programme comprenant des activités de prévention, d’information et de sensibilisation face à la discrimination, au harcèlement et aux violences destiné au personnel et à la communauté collégiale, notamment aux personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements. Ces activités peuvent comprendre l’intégration des informations relatives à la Politique dans le processus d’accueil du personnel, des démarches de sensibilisation notamment lors de la tenue d’activités sociales destinées au personnel ou aux étudiants et aux étudiantes ainsi que des diffusions d’informations et de formations périodiques concernant les sujets traités par la Politique;
- Contribue à la mise en place d’activités de formation;
- Fait à la Direction générale toute recommandation jugée utile en vue de prévenir la discrimination, le harcèlement et les violences, incluant, s’il y a lieu, des modifications à la présente politique et à la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel;
- Fait à la Direction générale toute recommandation jugée utile en vue d’apporter des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires;
- Contribue à la révision de la Politique.

6.11.1 LA COMPOSITION DU COMITÉ

- Le comité est composé notamment de membres de la communauté collégiale ayant une expertise à l’égard des matières couvertes par la Politique, ainsi qu’une influence dans leur milieu. Le comité est formé de :
 - Une personne cadre de la Direction des ressources humaines qui préside le comité et fait rapport annuellement. Cette personne est nommée par la Direction générale;

³ Le comité de prévention du harcèlement et des violences exerce ses responsabilités tant dans le cadre de cette politique que dans celui de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*.

- Des employés ou employées de chaque catégorie de personnel désignée par son syndicat ou son association : deux membres du personnel enseignant, un du personnel professionnel, un du personnel de soutien et un du personnel cadre;
- Au moins trois étudiants ou étudiantes désignées par l'Association étudiante : idéalement, une personne provenant d'un programme préuniversitaire, l'une d'un programme technique et l'une inscrite à un programme de la formation continue;
- Une personne responsable impliquée dans le processus de gestion des plaintes à la Direction des affaires étudiantes et des communications;
- Une personne responsable impliquée dans le processus de gestion des plaintes à la Direction des ressources humaines;
- Un membre de l'équipe psychosociale en soutien aux étudiants et aux étudiantes.

6.11.2 LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Le comité établit ses propres règles de procédure et de fonctionnement.

7 LES PERSONNES RESPONSABLES DU TRAITEMENT DES PLAINTES

- Donnent de l'information sur le harcèlement ou les violences sans entraîner pour la personne demanderesse une obligation de signaler ou de déposer une plainte;
- Reçoivent le dévoilement, le signalement ou la plainte afin de gérer adéquatement la situation;
- Accueillent la personne plaignante, entendent sa version de la situation et colligent l'information pour agir avec diligence;
- Expliquent à la personne le processus de traitement des plaintes ainsi que les moyens possibles pour intervenir et faire cesser la situation, incluant le référencement des personnes vers les organismes et les autorités compétentes pour s'enquérir des recours possibles et de leurs droits autres que ceux prévus à la Politique;
- Conviennent avec la personne plaignante des modalités pour préserver la confidentialité d'un signalement, d'une plainte et de son traitement et des renseignements et documents reçus;
- Procèdent à l'analyse sommaire des éléments de la plainte reçus pour en évaluer la recevabilité;
- Prennent les moyens nécessaires pour gérer la situation, conformément aux valeurs du Cégep et aux obligations légales;
- Offrent à la personne plaignante une aide appropriée en la référant, selon le cas, au Programme d'aide aux employés et aux employées ou aux services d'aide aux étudiants et aux étudiantes;
- Tiennent la personne plaignante informée de l'évolution du dossier;
- Assurent les suivis nécessaires pour le traitement efficace de la situation selon le cas, avec la ou les personnes mises en cause, avec les témoins, les gestionnaires ou toute autre personne concernée, et ce, avec la plus grande discrétion;

- Font le suivi auprès des personnes responsables pour toute situation ne relevant pas de la Politique, afin que les mesures appropriées soient prises;
- Procèdent à l'enquête administrative auprès des personnes concernées par la plainte ou s'assurent qu'un enquêteur interne ou externe soit mandaté à cette fin en lui fournissant un mandat clair; ils tiennent compte du rapport de l'enquêteur dans le suivi du dossier;
- Informent la ou les directions concernées de la décision afin de déterminer les mesures à prendre;
- Assurent le suivi des mesures convenues auprès des personnes et des instances concernées;
- Conservent de manière confidentielle les documents faits ou obtenus dans le cadre d'un signalement ou du traitement d'une plainte pendant au moins deux ans et selon les exigences du calendrier de conservation.

8 L'ENCADREMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

Toute activité d'accueil, d'intégration ou sociale ayant un caractère officiel organisée par le Cégep, par un membre du personnel ou par un ou une gestionnaire doit se dérouler dans le respect de l'intégrité physique et morale des personnes. Les organisateurs prévoient à cet effet la présence de mesures préventives en respect notamment des règles prévues à l'annexe 2.

Dans le cas des activités organisées par des étudiants ou des étudiantes, une organisation partenaire, une organisation sportive ou l'Association étudiante, elles doivent être autorisées au préalable par la Direction des affaires étudiantes et des communications et se tenir selon les règles prévues à l'annexe 2.⁴ Les organisateurs prévoient à cet effet la présence de mesures préventives.

9 PROCESSUS DE RÉOLUTION D'UNE SITUATION PROBLÉMATIQUE CONCERNANT UN DES MOTIFS CONTENUS DANS LA POLITIQUE

9.1 DÉMARCHE SUGGÉRÉE

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir toute forme de comportements incivils, inappropriés, de harcèlement ou de violence est invitée, ou qui est témoin de tels comportements, dans l'ordre :

- À informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin; puis
- Si cette première intervention n'est pas possible ou si les comportements reprochés se poursuivent, la personne peut signaler la situation à son supérieur immédiat pour que la situation soit prise en charge;

OU

- S'adresser directement au Guichet unique.

⁴ Disponibles à l'adresse suivante : <http://sites.cegep-ste-foy.qc.ca/socio/del/informations-et-Directives/>

9.2 EFFECTUER UN SIGNALEMENT, FAIRE UN DÉVOILEMENT OU DÉPOSER UNE PLAINTE AU GUICHET UNIQUE

Toute personne désirant avoir du soutien, transmettre de l'information relativement à des comportements, des gestes, des paroles ou des actes qui semblent contrevenir à la Politique peut le faire par le biais du regroupement de services appelé **Guichet unique** :

Les étudiants et les étudiantes s'adressent à la Direction des affaires étudiantes et des communications :

Bureau B-301.00 : Carrefour Conseils
Téléphone : (418) 659-6600, poste 4411
Courriel : plainte@csfoyc.ca

Toutes les autres personnes s'adressent à la Direction des ressources humaines :

Bureau D-312.00
Téléphone : (418) 659-6600, poste 4411
Courriel : plainterh@csfoyc.ca

Le Guichet unique peut être utilisé pour :

1. Poser des questions et obtenir du soutien en lien avec les sujets couverts par la Politique;
2. Faire un signalement à titre de personne témoin ou dévoiler une situation;
3. Déposer une plainte. Celle-ci peut être formulée verbalement ou par écrit⁵. La personne qui dépose une plainte ainsi que la personne mise en cause peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix tout au long du traitement de la plainte dans la mesure où cette personne s'engage à respecter la confidentialité du processus.

9.3 PRINCIPES D'INTERVENTION DANS LE TRAITEMENT DES SITUATIONS

9.3.1 SIGNALEMENT

À la réception d'un signalement, la personne responsable du traitement des plaintes verra à :

- Accueillir la personne qui fait le signalement (témoin ou confident) pour avoir l'information nécessaire à la prise en charge de la situation et choisir les mesures qu'il convient de prendre en fonction du contexte et des lois applicables;
- Informer cette personne de la Politique et de son application, lui assurer le soutien nécessaire, au besoin, et du fait qu'elle ne fera l'objet de mesures de représailles ou toute autre sanction ne sera prise contre elle.

9.3.2 DÉPÔT D'UNE PLAINTE

À la réception d'une plainte, le responsable du traitement de la plainte verra à :

- Accueillir la personne plaignante, l'informer de la Politique et du processus de traitement des plaintes;

⁵ Un guide pour la rédaction d'une plainte écrite est suggéré à l'annexe 3 de la Politique ou la complétion d'un formulaire.

- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité, objectivité et discrétion ainsi qu'à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Analyser la recevabilité de la plainte à partir de l'information fournie par la personne plaignante;
- Prendre rapidement en charge la plainte et mettre en place les moyens appropriés pour rectifier la situation et résoudre les problèmes;
- Au besoin, mener une enquête de façon objective et diligente ou en confier la responsabilité à un tiers pour vérifier le fondement ou non des allégations mentionnées dans la plainte.

L'enquête doit :

- assurer la confidentialité du processus et faire en sorte que les personnes impliquées dans l'enquête en soient avisées;
 - assurer que toutes les personnes qu'il est jugé nécessaire et pertinent d'entendre soient entendues pour établir la preuve : la personne plaignante, la personne mise en cause, les témoins, etc.;
 - être rigoureuse dans la collecte des pièces documentaires utilisées, des témoignages et de l'analyse effectuée;
 - mener à une conclusion quant à chacune des allégations et quant à la plainte dans son ensemble.
- Prendre les mesures nécessaires visant à protéger les personnes concernées avant et pendant l'enquête, s'il y a lieu (ex. : permettre le télétravail temporairement, modifier l'horaire de travail ou d'études, etc.);
 - Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation telles que le dialogue assisté, le coaching, le geste réparateur, la lettre d'excuse, la médiation, l'accompagnement d'équipe ou les mesures disciplinaires.

Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles devront y préciser les éléments qui en font l'objet et y indiquer le moment où elle prend effet.

10 DÉLAI DE PRESCRIPTION

La personne qui désire faire un signalement ou déposer une plainte au Cégep doit le faire dans un délai maximal de deux (2) ans après la dernière manifestation de la conduite reprochée. Après ce délai, le signalement ou la plainte peut être rejetée. Ledit délai de deux (2) ans ne s'applique pas aux signalements ou aux plaintes qui concernent une violence à caractère sexuel.

11 SANCTIONS APPLICABLES

Un manquement à la Politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi ou au congédiement, telles qu'elles sont prévues dans les conventions collectives, les règlements et les politiques du Cégep.

12 AUTRES RECOURS

Le Cégep reconnaît que l'application de cette politique n'entraîne la perte d'aucun autre recours légal. Ainsi, une personne croyant être victime de discrimination, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel peut exercer tout recours qui lui semble approprié.

13 ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE

La Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Si nécessaire, elle pourra être révisée en fonction de l'évolution des pratiques ou minimalement tous les cinq ans.

* Adoptée le 18 février 2008; modification adoptée le 18 juin 2019 par le conseil d'administration, puis le 16 septembre 2024.

ANNEXE 1 – Reconnaître le harcèlement

Ce que c'est

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique, soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conduites incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

Exemples :

Les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique	Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel ou des violences à caractère sexuel
<ul style="list-style-type: none">▪ Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;▪ Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;▪ Violence verbale;▪ Dénigrement.	<ul style="list-style-type: none">▪ Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :<ul style="list-style-type: none">– sollicitation insistante;– regards, baisers ou frôlements;– insultes sexistes, propos grossiers;▪ Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres;▪ Attouchements, exhibitionnisme, voyeurisme, agression sexuelle.

Ce que ce n'est pas

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations, bien que celles-ci doivent être traitées, telles que :

- un conflit interpersonnel;
- un stress lié au travail;
- des contraintes professionnelles;
- l'exercice normal du droit de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

ANNEXE 2 – Règles de conduite à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail ou aux études.

Afin de garantir que les activités sociales organisées par le Cégep ou dans le cadre des activités du Cégep se déroulent dans les meilleures conditions possibles, tous les membres du personnel sont tenus de respecter les règles suivantes :

1. Adopter des comportements qui respectent les règlements et politiques du Cégep, principalement le [Règlement 5](#) relatif à certaines conditions de vie et aux comportements attendus au Cégep. De plus, les activités doivent respecter l'intégrité des biens du Collège (respecter les lieux et les laisser dans le même état qu'à la prise de possession).
2. La consommation d'alcool est prohibée en tout temps sur le site (bâtiment et terrain du Cégep), sous réserve de l'autorisation préalable de la Direction générale et de l'obtention d'un permis à cet effet. Si de l'alcool est servi, consommez avec modération. La consommation excessive d'alcool est interdite afin d'éviter les comportements inappropriés et les situations embarrassantes.

En tout temps, la consommation de tabac et l'usage de cigarettes électroniques et de drogue sont prohibés sur le site du Cégep (bâtiment et terrain).

3. Les activités ne doivent pas susciter ni encourager la commission d'actes à caractère sexuel ou irrespectueux de la personne ou qui portent atteinte à l'intégrité et à la sécurité des personnes. Toutes actions ou démonstrations discriminatoires ou irrespectueuses sont également à proscrire. Il est donc interdit d'organiser des activités et jeux impliquant des contacts physiques non explicitement consentis.
4. Faire preuve de civilité en adoptant un comportement professionnel, respectueux et inclusif envers tous les membres de la communauté collégiale. Cela se traduit également en évitant les propos déplacés, les blagues offensantes et tout comportement susceptible de mettre mal à l'aise les autres.
5. Veillez à ce que toutes les activités se déroulent en toute sécurité en évitant les comportements risqués et en respectant les consignes de sécurité en vigueur.

SPÉCIFIQUEMENT POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL :

Respecter la confidentialité, par exemple, lorsque les discussions et les informations partagées lors de l'activité doivent demeurer à l'interne ou ne pas être utilisées à des fins personnelles.

Le respect de la confidentialité fait également référence à la protection des renseignements personnels lors de la prise de photos et de vidéos et l'utilisation prudente des médias sociaux. L'image d'une personne est un renseignement personnel lorsque la personne qui s'y trouve peut être identifiée. Chacun est responsable de l'usage qu'il fait des photos ou vidéos qu'il prend, lequel doit se faire dans le respect du droit à l'image de chacun et avec leur consentement. Chacun et chacune doit éviter de publier des photos ou des commentaires qui pourraient porter atteinte à l'image ou à la réputation du Cégep ou à la vie privée de ses collègues.

SPÉCIFIQUEMENT POUR LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES ET DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS D'INTÉGRATION :

La participation aux activités d'intégration est volontaire. Ces activités ont pour but d'accueillir les nouveaux étudiants et étudiantes dans leur programme d'études et ils doivent se sentir libre de participer s'ils le souhaitent. Leur décision de ne pas participer doit être respectée et ce, sans préjudice.

1. Respecter au moins l'un des objectifs suivants :
 - Développer un sentiment d'appartenance;
 - Utiliser au mieux les services disponibles;
 - Connaître le programme et le personnel affecté au programme;
 - Se familiariser avec les lieux;
 - Faciliter l'intégration du nouvel étudiant ou de la nouvelle étudiante.
2. Respecter le déroulement normal des activités d'enseignement (exemples : ne pas inciter à s'absenter d'un cours sans autorisation, limiter le bruit à proximité des classes, ne pas entrer dans une classe sans autorisation).
3. En aucun cas faire de sollicitation monétaire auprès des autres membres de la communauté collégiale.
4. S'il y a des déguisements, ils ne doivent pas encourager ou impliquer de la nudité, des éléments ridiculisant ou dégradants. Toutes actions ou démonstrations discriminatoires ou irrespectueuses sont à proscrire.
5. Il est interdit de faire des activités ou des jeux impliquant la manipulation de nourriture, peinture ou toutes autres substances.

ANNEXE 3 – Guide pour la rédaction d'une plainte écrite

La plainte peut être transmise par écrit ou verbalement à la personne responsable du traitement des plaintes du Cégep.

Lorsque la plainte est écrite, celle-ci devrait contenir les éléments suivants :

- Votre prénom, votre nom et votre statut au Cégep (ex. : étudiant(e) et programme de provenance, employé(e) et service de provenance) ainsi que vos coordonnées pour vous rejoindre facilement (numéro de téléphone, courriel);
- Le prénom, le nom de la ou des personnes dont vous vous plaignez (la ou les personne(s) mise(s) en cause);
- Si vous les connaissez, le statut et les coordonnées de cette personne ou de ces personnes mises en cause;
- Une description des événements et les comportements que vous vivez ou avez vécus avec le plus de détails possible. Donnez des exemples précis comme les propos tenus, les gestes posés et quand ils sont survenus, à quels moments (la date, la période de la journée);
- Lorsqu'applicable, les prénoms, les noms et les coordonnées des témoins des événements décrits, ainsi que leur lien avec vous (ex. : ami, collègue de travail, etc.);
- Lorsqu'applicable, les démarches que vous avez faites jusqu'à maintenant pour faire cesser cette situation (ex. : informer la personne qui vous cause préjudice de votre inconfort et lui demander d'arrêter, mentionner la situation à votre professeur ou votre gestionnaire, rencontre d'une personne-ressource, etc.).