

POLITIQUE NUMÉRO 33

Pour contrer le harcèlement et la violence

Responsable : Direction générale
Dernière mise à jour : CA/2010-422.6.1, le 31 mai 2010
Prochaine date de révision : 2015

RÉFÉRENCES

- Charte des droits et libertés de la personne du Québec ;
- Convention collective du personnel de soutien du Collège Shawinigan ;
- Convention collective du personnel enseignant du Collège ;
- Convention collective du personnel professionnel du Collège ;
- Projet éducatif du Collège ;
- Politique institutionnelle de développement et de gestion des ressources humaines ;
- Loi sur les Normes du travail ;
- Code criminel.

PRÉAMBULE

Le Collège Shawinigan dénonce et réproouve toutes formes de harcèlement et de violence. Il entend prendre toutes les mesures préventives nécessaires afin d'assurer un environnement respectueux des droits et libertés individuelles. La présente politique est édictée suivant l'esprit de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, laquelle reconnaît entre autres le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent la santé, la sécurité, de même que l'intégrité physique et psychologique des salariés. Par conséquent, toute forme de violence et de harcèlement constitue une violation des droits fondamentaux des individus.

Avertissement : Dans le but d'alléger le texte, le genre masculin est utilisé à titre épique.

ARTICLE 1

OBJECTIFS

Cette politique a pour but de :

- Promouvoir un climat de travail et d'études exempt de harcèlement et de violence;
- Instaurer des mesures préventives dans le but de contrôler et de prévenir toute forme de harcèlement ou de violence dans le milieu de travail et d'études;
- Mettre en place une procédure facile d'accès permettant de rapporter, de façon confidentielle, tout incident relatif à des cas de harcèlement ou de violence;
- Établir une procédure de traitement des plaintes de même qu'un processus d'enquête qui seront confidentiels, impartiaux et efficaces, dans le but de mettre fin le plus rapidement possible aux comportements de harcèlement ou de violence qui auront été rapportés;
- Inciter les personnes victimes de harcèlement ou de violence à faire valoir leurs droits et le respect de ceux-ci.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

2.1 Harcèlement

Il s'agit d'une conduite d'une personne ou d'un groupe de personnes, se manifestant entre autres par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une autre personne, et ce, en raison notamment de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte* (race, sexe, orientation sexuelle, religion, handicap, etc.).

Est ainsi considéré comme du harcèlement, tout comportement, parole ou attitude, ayant pour conséquence d'offenser, d'embarrasser ou encore d'humilier une autre personne, et ce, de façon répétitive, portant ainsi atteinte au respect, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une autre personne. Le harcèlement implique habituellement des actes répétés, même si dans certains cas, un seul geste grave peut à lui seul constituer du harcèlement.

2.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une conduite se manifestant par des comportements, paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés, et non désirés, de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne. Le harcèlement sexuel implique habituellement des actes répétés, même si dans certains cas, un seul geste grave peut à lui seul constituer du harcèlement sexuel.

2.3 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité et l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, dans la mesure où elle portera une telle atteinte et produira un effet nocif continu pour la personne (réf. : article 81.18 de la Loi sur les normes du travail).

2.4 Violence

Sont considérées comme de la violence, des actions ou des paroles faites ou proférées par une personne ou un groupe de personnes, qui portent atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

2.5 Signalement

Un signalement est effectué lorsqu'une personne informe le coordonnateur aux signalements et aux plaintes qu'elle s'estime victime de harcèlement ou de violence, ou encore qu'elle a été témoin d'un geste de harcèlement ou de violence, et qu'elle désire rencontrer le mis en cause (personne à qui elle reproche des actes de harcèlement ou de violence), ou encore qu'elle désire participer à une séance de médiation, et ce, avant de déposer une plainte (formulaire de plainte dûment complété).

La personne qui s'estime victime (et non celle qui estime être témoin) demeurant libre à tout moment de déposer une plainte (formulaire de plainte dûment complété).

2.6 Plainte

Une plainte est effectuée lorsqu'une personne qui s'estime victime de harcèlement ou de violence complète et signe un formulaire de plainte.

ARTICLE 3

PRINCIPES ET CHAMPS D'APPLICATION

3.1 Principes

Le Collège reconnaît à toute personne le droit d'étudier ou de travailler dans un environnement sain, exempt de toute forme de harcèlement ou de violence, et reconnaît ainsi le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.

Le Collège affirme que les problèmes de harcèlement et de violence sont l'affaire de tous et qu'ainsi, la responsabilité de prévenir et de dénoncer doit être partagée.

Le Collège s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour que chaque signalement et chaque plainte soient traités de façon impartiale et confidentielle, et ce, dans le respect des droits de chaque personne.

Le Collège reconnaît à toute personne ayant fait un signalement ou déposé une plainte en vertu de la présente politique, le droit de maintenir ou de retirer son signalement ou sa plainte en tout temps.

Le Collège s'engage à protéger la personne ayant fait un signalement ou déposé une plainte, à la supporter, de même qu'à prendre les dispositions nécessaires pour que celle-ci ne subisse aucun préjudice découlant de son signalement ou du dépôt de sa plainte.

3.2 Champs d'application

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui étudient, travaillent, ou utilisent les services du Collège. Cela inclus plus précisément les employés (salariés, syndiqués, cadres ou hors-cadre), les étudiants, de même que les personnes de l'extérieur (tiers) qui seront appelés pour des motifs reliés au travail, aux études ou autres, à fréquenter le Collège (stagiaires, fournisseurs, clients, membres du conseil d'administration du Collège, visiteurs, etc.).

Cette politique exclut de son application les personnes de l'extérieur (tiers) dans les cas suivants :

- Un visiteur ou utilisateur de service (salle de gym, locataire d'une salle, etc.) qui voudrait faire un signalement ou déposer une plainte contre un autre utilisateur de service ou un visiteur, étant convenu que cet autre utilisateur de service ou ce visiteur ne sera pas également un employé du Collège ou un élève étudiant au Collège;
- Une personne salariée d'un sous-traitant opérant ses activités à l'extérieur du Collège, qui voudrait faire un signalement ou déposer une plainte contre un utilisateur de service ou un visiteur, étant convenu que cet utilisateur de service ou ce visiteur ne sera pas également un employé du Collège ou un élève étudiant au Collège;

La personne salariée de ce sous-traitant ne devant pas non plus se trouver de façon régulière dans le Collège (par opposition au livreur qui se rend tous les jours au Collège), car à défaut, cette personne salariée de ce sous-traitant ne pourra être visée par la présente exclusion.

Cette politique exclut également de son application les personnes suivantes :

- Un salarié syndiqué du Collège qui voudrait faire un signalement ou déposer une plainte contre un autre salarié syndiqué, et alors que les événements reprochés par le signalement ou la

plainte se seront produits lors d'une assemblée syndicale, ou encore à l'occasion d'une instance syndicale.

L'exclusion des personnes telles que décrites précédemment ne libérant pas cependant le Collège de son obligation visant à contrer et à faire cesser toute forme de harcèlement ou de violence à l'intérieur du Collège. Le Collège conservant en pareil cas ses obligations générales visant à assurer un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement et de violence.

Le Collège conservant son obligation de devoir contrer et prévenir toute manifestation de harcèlement ou de violence faite par un visiteur, par un utilisateur de service, ou par une personne employée d'un sous-traitant.

Seules les procédures entourant les rencontres, la médiation, le dépôt d'une plainte, de même que l'enquête, sont visées par l'exclusion.

Le signalement au coordonnateur aux signalements et aux plaintes demeurant le véhicule à utiliser en pareil cas pour faire cesser le harcèlement ou la violence.

3.3 Autres recours

Il est entendu que la présente politique n'enlève aucun recours à la victime de harcèlement ou de violence, notamment :

- Un recours pénal dans le cas d'un geste de violence, tels que des voies de fait, des menaces de mort ou de lésions corporelles, ou le méfait, qui sont sanctionnés par le Code criminel;
- Un recours devant un arbitre de griefs, dans la mesure où un tel recours existera compte tenu de la situation reprochée;
- Un recours devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- Un recours en responsabilité civile dans les cas d'atteinte à la réputation, de plaintes malveillantes ou encore d'un recours qui aura été exercé de mauvaise foi et dans le but de nuire à autrui ;
- Un recours du personnel cadre et hors-cadre en vertu de la Loi sur les normes du travail.

3.4 Sanctions pour plainte injuste, frivole ou de mauvaise foi

Il est entendu que la présente politique ne pourra excuser d'aucune façon une plainte injuste, frivole ou qui aura été déposée de mauvaise foi. Une plainte sera considérée déposée de mauvaise foi, lorsqu'il aura été déterminé qu'elle était injuste, faite par méchanceté, ou encore dans le but de nuire ou contrarier autrui et ce, même si elle est retirée avant la fin de l'enquête. Lorsque l'enquête aura démontré qu'une telle plainte aura été déposée, l'auteur de cette plainte pourra faire l'objet d'une sanction selon la nature et la gravité objective et subjective de la plainte, et ce, nonobstant la possibilité d'un recours en responsabilité civile fondé sur l'atteinte à la réputation et à l'abus de droits.

Nonobstant les dispositions précédentes, le Collège ne s'engage pas à prendre fait et cause pour la victime qui déposera une telle plainte, ni à assumer en totalité ou en partie les honoraires judiciaires ou extrajudiciaires découlant d'une telle plainte, à moins d'y être contraint par une disposition impérative de la loi, ou encore suite à une ordonnance d'un tribunal à cet effet.

ARTICLE 4

CHEMINEMENT DE LA PLAINTÉ ET ENQUÊTE

La personne qui s'estime victime de harcèlement ou de violence doit signaler (signalement) sans tarder ce problème de harcèlement ou de violence au coordonnateur aux signalements et aux plaintes.

4.1 Cheminement des signalements et des plaintes – rôle du coordonnateur aux signalements et aux plaintes

Le coordonnateur aux signalements et aux plaintes aura les pouvoirs et responsabilités suivants :

4.1.1 Généralités

- Recevoir et écouter la personne qui s'estime victime de harcèlement ou de violence, ou qui estime avoir été témoin d'un cas de harcèlement ou de violence;
- Informer la personne qu'elle peut avoir recours au service du programme d'aide aux employés (PAE) ou au soutien du travailleur social dans le cas des étudiants, et lui donner les références pour entrer en contact avec l'une ou l'autre de ces personnes;
- Compléter la fiche de signalement (annexes F-1, F-2 ou F-3), et obtenir par la suite la signature de la personne s'estimant victime, ou encore témoin d'un acte de harcèlement ou de violence;
- Offrir à la personne ayant fait le signalement ou déposé une plainte, de rencontrer la personne mise en cause (personne à qui il est reproché des gestes de harcèlement ou de violence).

Si la personne se montre intéressée, convoquer la personne mise en cause à une rencontre (réf. : article 7.2) ayant pour but de régler la situation, étant convenu que la personne mise en cause et la personne ayant fait le signalement ou déposé la plainte, pourront toutes deux être accompagnées par une personne de leur choix;

- Proposer le processus de médiation à la personne ayant fait le signalement ou déposé une plainte.

Et si cette personne se montre intéressée, prendre contact avec un médiateur, et convoquer ladite personne, de même que le médiateur et la personne mise en cause par le signalement ou la plainte, à une première séance de médiation (réf. : article 7.1).

La personne mise en cause et la personne ayant fait le signalement ou déposé la plainte, pourront toutes deux, lors de chacune des séances de médiation, être accompagnées par une personne de leur choix.

- Offrir à la personne qui s'estime victime de harcèlement ou de violence de déposer une plainte (compléter un formulaire de plainte), et ce, dans le but de requérir la tenue d'une enquête.

Rappeler à ladite personne qu'elle pourra toujours déposer une plainte (formulaire de plainte) ultérieurement, dans la mesure où elle désirerait sur l'instant se prévaloir de la possibilité de rencontrer la personne mise en cause, ou encore de participer à un processus de médiation, et ce, dans le but de tenter de régler la situation.

Rappeler à ladite personne qu'elle peut en tout temps (même si une enquête est en cours) requérir (en s'adressant au coordonnateur aux signalements et aux plaintes) la

tenue d'une rencontre entre elle et la personne mise en cause, ou encore requérir la mise en place d'un processus de médiation.

En pareil cas, le coordonnateur aux signalements et aux plaintes avisera, le cas échéant, le comité consultatif aux signalements et aux plaintes, du règlement de la plainte à la satisfaction de la personne ayant déposé ladite plainte.

- Rappeler à la personne ayant fait le signalement ou déposé une plainte son droit de porter plainte à la police pour dénoncer tout geste de violence, tels que des voies de fait, des menaces, des agressions, etc.;
- Aviser par écrit, sous pli confidentiel et avec mention urgente, le directeur général du Collège, et ce, dans un délai n'excédant pas trois jours ouvrables suivant le signalement ou le dépôt d'une plainte, afin que le directeur général du Collège puisse mettre en place rapidement des mesures préventives visant à contrer le harcèlement ou la violence, ainsi qu'à protéger la personne qui aura fait le signalement ou déposé la plainte (N.B. : sauf dans le cas d'un signalement ou d'une plainte mettant en cause le directeur général du Collège. En ce cas, voir l'article 4.1.2.3) ;
- Convoquer, et ce, dans un délai n'excédant pas trois jours ouvrables suivant le signalement ou le dépôt d'une plainte, la (ou les) personne (s) mise (s) en cause par le signalement ou la plainte, afin de l'informer de la nature du signalement ou de la plainte, de même que sur la procédure à venir (médiation, rencontre, enquête, etc.) en rapport avec ce signalement ou cette plainte ;
- Informer la (ou les) personne (s) mise (s) en cause par le signalement ou la plainte, qu'elle (s) peut (peuvent) avoir recours au service du programme d'aide aux employés (PAE) ou au soutien du travailleur social dans le cas des étudiants, et lui (leur) donner les références pour entrer en contact avec l'une ou l'autre de ces personnes ;
- Remettre à la personne ayant fait une plainte, une copie (photocopie) de la plainte dûment complétée par celle-ci.

4.1.2 Cas spécifiques

4.1.2.1 Dans le cas d'un salarié syndiqué

- Rappeler à la personne (salarié syndiqué) ayant fait le signalement ou déposé une plainte, l'importance d'informer son syndicat de la situation, et aussi de l'opportunité, le cas échéant, de déposer un grief dans le respect des délais prévus à la convention collective applicable;
- Informer la personne (salarié syndiqué) qui a fait le choix de déposer une plainte (formulaire de plainte complété), qu'un avis (avis visant à confirmer le dépôt d'une plainte) sera transmis à son syndicat dans un délai n'excédant pas trois jours ouvrables;
- Remettre, à la personne ayant déposé une plainte, une lettre préparée par le syndicat de cette personne expliquant clairement ses droits.

Transmettre au président du syndicat (dont la personne salariée syndiquée fait partie), ou à son mandataire, l'avis visant à confirmer le dépôt d'une plainte (annexe D), et ce, dans un délai n'excédant pas trois jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte. Pour les fins des présentes,

le mandataire du président du syndicat devra obligatoirement être un membre de l'exécutif du syndicat.

Le Collège accepte que le coordonnateur aux signalements et aux plaintes ne transmette pas cette plainte à son syndicat ou à son mandataire dans le cas où la personne plaignante en fait la demande écrite.

4.1.2.2 Plainte déposée par un employé cadre

- Transmettre au président de l'association de la personne ayant déposé la plainte (employé cadre), ou à son mandataire, l'avis (annexe E) visant à confirmer le dépôt d'une plainte, et ce, dans un délai n'excédant pas trois jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte.

Il est convenu que cet avis ne devra pas être transmis dans le cas où la personne (employé cadre) aura refusé (deuxième signature sur le formulaire de plainte) que l'avis (annexe B) soit transmis à son association.

Pour les fins des présentes, le mandataire du président de l'association devra obligatoirement être un membre de l'exécutif de l'association.

- Informer la personne (employé cadre) qui fait le choix de déposer une plainte (formulaire de plainte complété), qu'un avis (annexe B) sera transmis à son association, à moins que cette personne ait refusé (deuxième signature sur le formulaire de plainte) que l'avis soit transmis à son association.

4.1.2.3 Plainte impliquant le directeur des Études

- Dans le cas d'un signalement ou d'une plainte mettant en cause le directeur des Études, aviser le directeur général du Collège de l'existence de ce signalement ou de cette plainte. Ce dernier devra à son tour aviser le président du conseil d'administration de l'existence de ce signalement ou de cette plainte.

4.1.2.4 Plainte impliquant le directeur général du Collège

- Dans le cas d'un signalement ou d'une plainte mettant en cause le directeur général du Collège, aviser le président du conseil d'administration du Collège de l'existence de ce signalement ou de cette plainte.

Le président du conseil d'administration devant, en pareil cas, faire le nécessaire afin que des mesures préventives soient mises en place rapidement, et ce, dans le but de contrer le harcèlement ou la violence, ainsi que protéger la personne qui aura fait le signalement ou déposé la plainte.

Dans le cas où le directeur général du Collège désirera faire un signalement ou encore déposer une plainte, il devra faire son signalement, ou déposer sa plainte, auprès du président du conseil d'administration du Collège.

4.1.2.5 Plainte impliquant les membres externes du CA

- Dans le cas d'un signalement ou d'une plainte mettant en cause un membre externe du conseil d'administration, aviser le directeur général de l'existence de ce signalement ou de cette plainte.

Le directeur général devant, en pareil cas, faire le nécessaire afin que des mesures préventives soient mises en place rapidement, et ce, dans le but de contrer le harcèlement ou la violence, ainsi que protéger la personne qui aura fait le signalement ou déposé la plainte.

- Le directeur général engage une firme externe pour faire l'enquête. À la rencontre du conseil d'administration suivant les événements, le directeur général doit faire rapport.

4.1.3 Transmission de documents au directeur général du Collège

- Confirmer par écrit au directeur général du Collège le règlement de chaque signalement à la satisfaction de la personne l'ayant fait, suite au déroulement d'une (ou de) rencontre(s) entre celle-ci et la personne mise en cause;
- Confirmer par écrit au directeur général du Collège le règlement de chaque signalement à la satisfaction de la personne l'ayant fait, suite au déroulement d'un processus de médiation entre celle-ci et la personne mise en cause;
- Confirmer par écrit au directeur général du Collège le règlement de chaque plainte à la satisfaction de la personne l'ayant faite, suite au déroulement d'une (ou de) rencontre(s) entre celle-ci et la personne mise en cause;
- Confirmer par écrit au directeur général du Collège le règlement de chaque plainte à la satisfaction de la personne l'ayant faite, suite au déroulement d'un processus de médiation entre celle-ci et la personne mise en cause;
- Transmettre au directeur général du Collège, et ce, à tous les 30 jours francs suivant le dépôt d'une plainte ou d'un signalement, une confirmation écrite visant à informer le directeur général de l'évolution de la plainte ou du signalement en question;
- Transmettre au directeur général du Collège des recommandations, le cas échéant, qui devraient être mises en place par le Collège relativement à des modifications et amendements à la présente politique.

4.1.4 Transmission de documents au comité consultatif aux signalements et aux plaintes

Transmettre au responsable du comité consultatif aux signalements et aux plaintes un rapport (compilation, statistiques) visant à confirmer le nombre de signalements et de plaintes reçus au cours de l'année précédente.

Ce rapport devant être transmis au plus tard le dernier jour du mois de février de l'année suivante et ne devra contenir aucun nom ni renseignement nominatif.

Dans le cas où aucun signalement ou plainte pour harcèlement ou violence n'aura été déposé au cours de l'année précédente, une confirmation écrite devra tout de même être transmise au responsable du comité consultatif aux signalements et aux plaintes (confirmation qu'aucun signalement ou plaintes n'a été déposé au cours de l'année précédente).

Cette confirmation devant être transmise, le cas échéant, au plus tard le dernier jour du mois de février suivant l'année pendant laquelle aucun signalement ou plainte pour harcèlement ou violence n'aura été déposée.

Transmettre au responsable du comité consultatif aux signalements et aux plaintes une copie des recommandations préalablement transmises au directeur général du Collège, et ce, quant à des modifications et amendements à la présente politique.

4.1.5 Enquête

4.1.5.1 Transmission d'une plainte pour enquête et suivi

- Procéder au choix d'un enquêteur, ou d'un organisme chargé d'enquêter;

Le choix de l'enquêteur, ou de l'organisme chargé de l'enquête, s'effectuera à partir d'une liste préétablie par le comité consultatif aux signalements et aux plaintes;
- Transmettre la plainte, de même que tout document accompagnant celle-ci, à l'enquêteur ou à l'organisme chargé de procéder à l'enquête de la plainte concernée;
- Recevoir et prendre acte du rapport et des résultats de l'enquête transmis par l'enquêteur ou l'organisme chargé d'enquêter sur une plainte (réf. : article 8 d);
- Transmettre au directeur général du Collège des recommandations de mesures qui devraient être mises en place par le Collège, suite aux conclusions de l'enquête transmises par un enquêteur ou un organisme chargé de l'enquête;
- S'assurer de la confidentialité de tout rapport et résultats d'enquête transmis par l'enquêteur ou l'organisme chargé d'enquêter sur une plainte;
- Mettre fin à toute enquête en cours, lorsqu'une plainte aura été réglée à la satisfaction de la personne l'ayant déposée, et ce, suite à un processus de médiation, ou encore suite à des rencontres ayant eu cours durant l'enquête.

4.1.6 Serment

Avant de débiter ses fonctions, le coordonnateur aux signalements et aux plaintes devra déclarer sous serment, s'engager à respecter la confidentialité de tout renseignement qui pourra lui être transmis dans l'accomplissement de ses fonctions.

4.2 Plainte impliquant le coordonnateur aux signalements et aux plaintes

- Dans le cas d'un signalement ou d'une plainte mettant en cause le coordonnateur aux signalements et aux plaintes, ce signalement ou cette plainte devra être déposé directement auprès du directeur général du Collège;
- Dans le cas où le coordonnateur aux signalements et aux plaintes désirera faire un signalement ou encore déposer une plainte, il devra effectuer son signalement ou déposer sa plainte directement auprès du directeur général du Collège.

ARTICLE 5 COMITÉ CONSULTATIF AUX SIGNALEMENTS ET AUX PLAINTES

5.1 Composition

Le comité consultatif aux signalements et aux plaintes est composé :

- D'un membre de chaque syndicat du Collège;
- D'un étudiant ou d'une personne désignée par l'Association étudiante du Collège;
- D'un cadre du Collège;
- De deux membres du conseil d'administration, qui seront nommés par le conseil d'administration et choisis parmi les membres qui ne font pas partie du personnel du Collège ou n'y sont pas étudiants.

Par souci d'impartialité et de transparence (griefs éventuels, mesures disciplinaires éventuelles, etc.), ne peuvent siéger sur ce comité, le directeur des Services des ressources humaines et secrétariat général, ainsi que tout employé travaillant au Service des ressources humaines.

Ne peuvent siéger sur ce comité, toute personne qui est apparentée (parents, conjoints de fait ou personnes mariées, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, etc.) à un étudiant ou à une personne employée du Collège.

Chacune des personnes appelées à siéger sur ce comité devra avoir au préalable fait une déclaration sous serment, par laquelle elle s'engagera à respecter la confidentialité de tout renseignement qui pourra lui être transmis dans l'accomplissement de ses fonctions.

5.2 Rôles du comité consultatif aux signalements et aux plaintes

- Recommander, au comité exécutif du Collège, au minimum quatre personnes provenant toutes de l'interne du Collège pour agir à titre de coordonnateur aux signalements et aux plaintes, ou encore à titre de substitut de celui-ci.

Pour procéder à cette recommandation, les membres du comité consultatif aux signalements et aux plaintes devront s'inspirer des critères suivants :

- a) L'intégrité et l'honnêteté;
- b) La capacité de discernement et de jugement;
- c) L'accessibilité;
- d) La capacité d'écoute et de communication.

- Nommer parmi les personnes siégeant au comité consultatif aux signalements et aux plaintes, un responsable, lequel sera en charge de la réception des documents transmis par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes;

Le responsable sera aussi chargé de convoquer le comité;

- Établir une liste d'enquêteurs (externes au Collège) ou d'organismes (externes au Collège) ayant les compétences aux fins de mener une enquête;
- Si nécessaire, faire des recommandations au directeur général du Collège à l'égard de modifications et d'amendement à la présente politique;
- Constituer une banque de médiateurs habiles et compétents qui sera utilisée, lorsque requise, par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes;
- Recevoir et entériner le rapport transmis par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes (compilation, statistiques), et confirmant le nombre de signalements et de plaintes déposés durant l'année précédente ;
- Recevoir et entériner la confirmation transmise par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes, et confirmant, le cas échéant, l'absence de signalement et de plainte durant l'année précédente.

5.3 Quorum

Le quorum est constitué d'au moins quatre membres du comité consultatif aux signalements et aux plaintes.

5.4 Fréquence des réunions

Le comité consultatif aux signalements et aux plaintes se réunit minimalement une fois par année, dans les 30 jours francs suivant la réception du rapport transmis par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes, et confirmant le nombre de signalements et de plaintes déposés durant l'année précédente.

5.5 Durée des mandats

La durée du mandat de chacun des membres siégeant au comité est de deux années, et est renouvelable.

5.6 Décisions du comité

Les décisions du comité se prennent à la majorité des voix.

ARTICLE 6

COORDONNATEUR AUX SIGNALEMENTS ET AUX PLAINTES

6.1 Rôle du coordonnateur aux signalements et aux plaintes

Le rôle du coordonnateur aux signalements et aux plaintes est explicité à l'article 4.1 de la présente politique.

6.2 Nominations

La nomination du coordonnateur aux signalements et aux plaintes et d'un substitut qui agit en cas d'incapacité de ce dernier est effectuée par le comité exécutif du Collège parmi les quatre membres recommandés par le comité consultatif aux signalements et aux plaintes.

6.3 Durée du mandat

La durée du mandat du coordonnateur aux signalements et aux plaintes est de deux années et est renouvelable.

ARTICLE 7

MÉDIATION ET PROCESSUS DE RENCONTRES

7.1 Procédure de médiation

La personne choisie (pour agir à titre de médiateur) par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes ou par le Protecteur des étudiants, a pour mandat de favoriser une entente entre la personne ayant fait le signalement ou déposé une plainte, et la (ou les) personne(s) mise(s) en cause par le signalement ou la plainte.

La médiation doit au préalable avoir été acceptée, à la fois par la personne ayant fait le signalement ou déposé la plainte, et aussi par la ou les personnes mises en cause par le signalement ou la plainte.

Les parties doivent se rencontrer pour une première fois dans un délai maximal de dix jours francs suivant le signalement ou le dépôt d'une plainte au coordonnateur aux signalements et aux plaintes.

Toute séance de médiation est un processus confidentiel qui a pour but de résoudre le conflit entre la personne ayant fait le signalement ou déposé la plainte, et la (ou les) personne(s) mise(s) en cause par le signalement ou la plainte.

Chacune des séances de médiation devant, autant que possible, se dérouler en un lieu autre (extérieur) que le Collège.

Lors de chacune des séances de médiation, la personne ayant fait le signalement ou déposé la plainte, de même que la (ou les) personne(s) mise(s) en cause, ont le droit d'être accompagnées par une personne de leur choix.

Toute procédure de médiation constitue un moyen parmi d'autres pour résoudre une situation conflictuelle, et demeure en tout temps sur une base volontaire. En aucun temps l'acceptation ou le refus de participer à une séance de médiation ne pourra être invoqué contre une personne au cours d'une procédure. Le recours à une médiation ne prive pas la personne ayant fait le signalement ou déposé la plainte de ses autres recours.

7.2 Rencontres entre la personne ayant fait le signalement ou déposé la plainte et la (ou les) personne(s) mise(s) en cause

Les dispositions prévues au paragraphe 7.1 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à toute rencontre organisée par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes ou le Protecteur des étudiants, et ce, dans le but de régler une situation conflictuelle existante entre la personne ayant fait le signalement ou déposé la plainte, et la (ou les) personne(s) mise(s) en cause par le signalement ou la plainte.

Le coordonnateur aux signalements et aux plaintes ou le Protecteur des étudiants, doit participer à toute rencontre qu'il aura organisée, à moins que toutes les personnes présentes à la rencontre aient manifesté le désir que le coordonnateur aux signalements et aux plaintes ou le Protecteur des étudiants en soit absent.

Lors de chacune de ses rencontres, la personne ayant fait le signalement ou déposé la plainte, de même que la (ou les) personne(s) mise(s) en cause, ont le droit d'être accompagnées par une personne de leur choix.

ARTICLE 8

DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

L'enquêteur ou l'organisme choisi par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes est seul maître de la procédure à utiliser pour mener à bien l'enquête qu'il est chargé d'effectuer.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédant, l'enquêteur ou l'organisme chargé d'une enquête doit se conformer aux règles suivantes :

- Il doit rendre compte au coordonnateur aux signalements et aux plaintes de toute enquête en cours, lorsque celui-ci lui en fait la demande;
- Il doit respecter la confidentialité;
- Il doit rencontrer les diverses personnes impliquées et concernées par une plainte à l'extérieur du Collège;
- Il doit permettre à chaque personne qu'il rencontre d'être accompagnée par une personne de son choix;
- Une fois l'enquête terminée, il doit transmettre aux personnes décrites ci-après les documents suivants :
 - a) Au directeur général du Collège : un rapport complet de l'enquête effectuée, incluant les conclusions;
 - b) Au président du syndicat, ou à son mandataire, qui aura au préalable reçu un avis confirmant le dépôt de la plainte (annexe D) ou lorsque le salarié en fait la demande : un rapport complet de l'enquête effectuée, incluant les conclusions, étant entendu que ce rapport ne devra contenir aucun nom, ni renseignement nominatif susceptible d'identifier une personne (mise en cause, tiers, témoin, etc.), sauf le nom de la personne ayant déposé la plainte;
 - c) Au président de l'association des cadres, ou à son mandataire, qui aura au préalable reçu un avis confirmant le dépôt de la plainte (annexe E) ou lorsque le cadre ou le hors-cadre en fait la demande : un rapport complet de l'enquête effectuée, incluant les conclusions, étant entendu que ce rapport ne devra contenir aucun nom, ni renseignement nominatif susceptible d'identifier une personne (mise en cause, tiers, témoin, etc.), sauf le nom de la personne ayant déposé la plainte;
 - d) Au coordonnateur aux signalements et aux plaintes : un rapport complet de l'enquête effectuée, incluant les conclusions;
 - e) À la personne qui aura déposé la plainte : les conclusions de l'enquête, étant entendu que ce document ne devra contenir aucun nom, ni renseignement nominatif susceptible d'identifier une personne (mise en cause, tiers, témoin, etc.);

- f) À la, ou aux personnes mises en cause : les conclusions de l'enquête, étant entendu que ce document ne devra contenir aucun nom, ni renseignement nominatif susceptible d'identifier une personne (plaignante, mise en cause, tiers, témoin, etc.);
- g) Au président du conseil d'administration, dans le cas où le directeur général est en cause.

ARTICLE 9 RÉCEPTION ET ENQUÊTE DES PLAINTES METTANT EN CAUSE DEUX ÉTUDIANTS

9.1 Juridiction sur la plainte

Lorsqu'un étudiant désire porter plainte pour harcèlement ou violence, et que cette plainte met en cause (personne visée par la plainte) un autre étudiant (ou plusieurs étudiants), cette plainte devra être déposée à l'agent de liaison du Protecteur des étudiants.

Toute plainte déposée par un étudiant et mettant en cause un salarié du Collège, ou mettant en cause tout autre personne qui n'est pas un étudiant (visiteurs, utilisateurs de service, etc.), devra être déposée au coordonnateur aux signalements et aux plaintes, pour ensuite suivre les étapes du cheminement des plaintes prévues aux articles 4 à 8 de la présente politique.

De même, toute plainte déposée par un employé ou une personne autre qu'un étudiant, et mettant en cause un ou des étudiants du Collège, devra elle aussi être déposée au coordonnateur aux signalements et aux plaintes, et ainsi suivre les étapes du cheminement des plaintes prévues aux articles 4 à 8 de la présente politique.

9.2 Dépôt d'une plainte

Lorsqu'un étudiant désire déposer une plainte (plainte mettant en cause un ou plusieurs étudiants) pour harcèlement ou violence, celui-ci doit déposer sa plainte auprès de l'agent de liaison du Protecteur des étudiants.

Pour les fins de l'application du paragraphe précédent, l'agent de liaison est celui prévu à la *Charte des droits et responsabilités des étudiants*.

La plainte en question ne devant pas être soumise à aucune autre étape préalable (par exemple : les étapes préalables à l'acheminement d'un recours auprès du Protecteur de l'étudiant, et ce, tel que prévu notamment aux articles 5.01 a) et 5.03 b) de la *Charte des droits et responsabilités des étudiants*).

Un étudiant qui désire porter plainte pour harcèlement ou violence devant simplement compléter un formulaire de plainte disponible au bureau de l'agent de liaison du Protecteur des étudiants, et ensuite déposer le formulaire de plainte dûment complété au bureau de l'agent de liaison du Protecteur des étudiants.

La procédure concernant le signalement n'est pas applicable aux fins du paragraphe 8.2. Dès qu'un étudiant désire dénoncer un cas de harcèlement ou de violence (harcèlement ou violence entre deux ou plusieurs étudiants), il doit compléter un formulaire de plainte et ensuite déposer celui-ci au bureau de l'agent de liaison du Protecteur des étudiants.

9.3 Cheminement de la plainte

Dès réception d'une plainte déposée par un étudiant, l'agent de liaison du Protecteur des étudiants doit acheminer cette plainte au Protecteur des étudiants, et ce, dans un délai n'excédant pas trois jours ouvrables du dépôt de la plainte.

L'agent de liaison doit aussi aviser par écrit le directeur général du Collège du dépôt de la plainte, et ce, dans un délai n'excédant pas trois jours ouvrables du dépôt de la plainte.

L'agent de liaison doit également aviser par écrit l'étudiant (ou les étudiants) mis en cause par la plainte, et ce, dans un délai n'excédant pas trois jours ouvrables du dépôt de la plainte.

Avant de débiter ses fonctions, l'agent de liaison devra déclarer sous serment s'engager à respecter la confidentialité de tout renseignement qui pourra lui être transmis dans l'accomplissement de ses fonctions.

9.4 Protecteur des étudiants

Le Protecteur des étudiants est celui désigné et visé par la *Charte des droits et responsabilités des étudiants* du Collège.

9.5 Rôle du Protecteur des étudiants

Pour application de la présente politique, et suivant les adaptations nécessaires, le Protecteur des étudiants a les mêmes pouvoirs et obligations que ceux mentionnés aux articles 4.1.1. (Coordonnateur aux signalements et aux plaintes), 5.2. (Rôles du comité consultatif aux signalements et aux plaintes) et 7 (Déroulement de l'enquête).

Le Protecteur des étudiants doit notamment :

- Offrir à l'étudiant qui s'estime victime de harcèlement ou de violence, la possibilité de participer à une rencontre avec l'autre étudiant (ou les étudiants) mis en cause par la plainte, et si c'est le désir de l'étudiant ayant déposé la plainte, organiser une telle rencontre dans le but d'essayer de régler la situation;
- Offrir à l'étudiant qui s'estime victime de harcèlement ou de violence, la possibilité de participer à une ou des séances de médiation, et si c'est le désir de l'étudiant ayant déposé la plainte, organiser une première séance de médiation pour tenter de régler la situation;
- Si c'est le désir immédiat de l'étudiant qui a déposé la plainte, ou en cas d'échec suite à des rencontres ou des séances de médiation, le Protecteur des étudiants doit procéder à l'enquête afin de déterminer le bien fondé ou non de la plainte déposée;
- Requérir l'intervention du directeur général du Collège, pour la mise en place de mesures de protection et de prévention, ou l'ajout d'autres mesures si nécessaires, suite au dépôt d'une plainte.

Le Protecteur des étudiants détermine lui-même les moyens d'enquête qu'il juge appropriés d'utiliser en rapport avec chaque plainte, et pour ce faire, il peut, s'il le juge nécessaire, s'adjoindre les services et conseils d'un enquêteur (externe au Collège) ou d'un organisme (externe au Collège) pour l'aider dans son enquête.

Avant de débiter ses fonctions, le Protecteur des étudiants devra déclarer sous serment s'engager à respecter la confidentialité de tout renseignement qui pourra lui être transmis dans l'accomplissement de ses fonctions.

ARTICLE 10

RESPONSABILITÉ

Le directeur général du Collège est responsable de l'application de la présente politique.

ARTICLE 11

ÉVALUATION ET RÉVISION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le directeur général du Collège a le mandat d'évaluer la présente politique, et s'il y a lieu, de recommander des modifications à celle-ci, après consultation du comité consultatif aux signalements et aux plaintes.

Le conseil d'administration, lorsqu'il le juge à propos, évalue ou fait évaluer la présente politique.

ARTICLE 12

ANNEXE

Les annexes A, B, C, D, E, F-1, F-2 et F-3 sont réputées faire partie intégrante de la présente politique.

ARTICLE 13

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique annule et remplace toute politique antérieure sur le même sujet. Elle a été adoptée par la résolution CA/2010-422.6.1, le 31 mai 2010 et est en vigueur depuis cette date.

Annexe A

Formulaire de plainte déposé par un salarié syndiqué

Politique numéro 33 visant à contrer le harcèlement et la violence

Nom du plaignant ou de la plaignante :

Statut du plaignant ou de la plaignante :

Description du lien entre la personne qui dépose la plainte et la personne ayant prétendument harcelée ou posé des gestes de violence.

Identification de la personne ayant prétendument harcelée ou posé des gestes de violence, ou description de cette personne si vous ne pouvez l'identifier.

Description de la situation et précisions sur le contexte (lieux, circonstances, jour et heure, endroit où les événements ont pris place, etc.) ou annexer une description factuelle de l'événement ou des événements.

Bien fondé de la plainte et divulgation de la plainte au syndicat

Par ma signature, je reconnais que la présente plainte est faite de bonne foi et uniquement dans le but de faire respecter mes droits. Par ma signature, je reconnais que le coordonnateur aux signalements et aux plaintes m'a remis une lettre préparée par le syndicat et expliquant clairement mes droits.

Par ma signature, je reconnais aussi avoir été informé par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes, de mon droit, le cas échéant, de déposer un grief relativement au harcèlement ou à la violence dont j'estime être victime.

Par ma signature, je reconnais également que le coordonnateur aux signalements et aux plaintes m'a rappelé que le défaut de respecter certains délais prévus dans la convention collective, ainsi que dans les diverses lois applicables, le cas échéant, pourrait compromettre mon droit de déposer un grief relativement au harcèlement ou à la violence dont j'estime être victime.

Signature (plaignant ou plaignante) :

Date :

Signature du coordonnateur aux signalements et aux plaintes :

Date :

Annexe B

Formulaire de plainte déposé par un cadre ou une tierce personne (tiers)

Politique numéro 33 visant à contrer le harcèlement et la violence

Nom du cadre ou de la tierce personne (tiers) :

(employé, utilisateur de services, etc.)

Description du lien entre la personne qui dépose la plainte et la personne ayant prétendument harcelé ou posé des gestes de violence.

Identification de la personne ayant prétendument harcelé ou posé des gestes de violence, ou description de cette personne si vous ne pouvez l'identifier.

Description de la situation et précisions sur le contexte (lieux, circonstances, jour et heure, endroit où les événements ont pris place, etc.) ou annexer une description factuelle de l'événement ou des événements.

Par ma signature, je reconnais que la présente plainte est faite de bonne foi et uniquement dans le but de faire respecter mes droits.

Signature :

Date :

Signature du coordonnateur aux signalements et aux plaintes :

Date :

Refus de divulgation de la présente plainte à mon association (applicable à un cadre seulement)

Par ma signature qui figure au bas de la présente section, je reconnais que ma volonté en rapport avec la présente plainte est la suivante : je refuse que mon association soit avisée du dépôt de la présente plainte.

Signature (cadre seulement) :

Date :

Signature du coordonnateur aux signalements et aux plaintes :

Date :

Annexe C

Formulaire de plainte déposé par un étudiant à l'agent de liaison du Protecteur des étudiants

Politique numéro 33 visant à contrer le harcèlement et la violence

Nom de l'étudiant plaignant :

Description du lien entre l'étudiant qui dépose la plainte et l'étudiant ayant prétendument harcelé ou posé des gestes de violence.

Identification de l'étudiant ayant prétendument harcelé ou posé des gestes de violence, ou description de cet étudiant si vous ne pouvez l'identifier.

Description de la situation et précisions sur le contexte (lieux, circonstances, jour et heure, endroit où les événements ont pris place, etc.) ou annexer une description factuelle de l'événement ou des événements.

Par ma signature, je reconnais que la présente plainte est faite de bonne foi et uniquement dans le but de faire respecter mes droits.

Signature (étudiant plaignant) :

Date :

Signature de l'agent de liaison du Protecteur des étudiants :

Date :

Annexe D

Avis adressé au syndicat et confirmant le dépôt d'une plainte

Politique numéro 33 visant à contrer le harcèlement et la violence

Shawinigan, le ____, _____ 20__

Madame, (Présidente du syndicat)
Monsieur, (Président du syndicat)

Je vous avise que madame/monsieur _____, né le _____, a
déposé en date de ce jour, une plainte au sens de la Politique numéro 33.

Signé à Shawinigan, le ____, _____ 20__

Coordonnateur à la réception
des plaintes

Annexe E

Avis adressé à l'association (cadre) et confirmant le dépôt d'une plainte

Politique numéro 33 visant à contrer le harcèlement et la violence

Shawinigan, le ____, _____ 20__

Madame, (Présidente de l'association)
Monsieur, (Président de l'association)

Je vous avise que madame/monsieur _____, né le _____, a déposé en date de ce jour, une plainte au sens de la Politique numéro 33.

Signé à Shawinigan, le ____, _____ 20__

Coordonnateur à la réception
des plaintes

Annexe F-1

Notification d'un signalement

Salarié syndiqué

Politique numéro 33 visant à contrer le harcèlement et la violence

Nom de la personne :

Description de la situation relatée par la personne effectuant le signalement, et identification de la personne ayant prétendument harcelé ou posé des gestes de violence.

Par ma signature, je reconnais avoir été informé par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes, de mon droit, le cas échéant, de déposer un grief relativement au harcèlement ou à la violence dont j'estime être victime, ou dont je prétends avoir été témoin.

Par ma signature, je reconnais également avoir été informé par le coordonnateur aux signalements et aux plaintes, que le fait de ne pas informer mon syndicat de l'existence du présent signalement, pourrait, le cas échéant, porter atteinte à mes droits de déposer ultérieurement un grief relativement au harcèlement ou à la violence, vu notamment les délais prévus à la convention collective, ainsi qu'aux diverses lois applicables, le cas échéant, qui peuvent régir le dépôt d'un grief.

Signature (salarié syndiqué) :

Date :

Signature du coordonnateur aux signalements et aux plaintes :

Date :

Annexe F-2

Notification d'un signalement

Cadre

Politique numéro 33 visant à contrer le harcèlement et la violence

Nom de la personne :

Description de la situation relatée par la personne effectuant le signalement, et identification de la personne ayant prétendument harcelé ou posé des gestes de violence.

Signature (cadre) :

Date :

Signature du coordonnateur aux signalements et aux plaintes :

Date :

Annexe F-3

Notification d'un signalement

Tiers

Politique numéro 33 visant à contrer le harcèlement et la violence

Nom de la personne :

Statut de la personne (utilisateur de services, etc.) :

Description de la situation relatée par la personne effectuant le signalement, et identification de la personne ayant prétendument harcelé ou posé des gestes de violence.

Signature de la personne :

Date :

Signature du coordonnateur aux signalements et aux plaintes :

Date :