

POLITIQUE

Milieu d'études et de travail exempt de violence et de harcèlement

La direction générale

Numéro	2-005	Version	4
Date d'adoption	23 juin 2009		
Date de la dernière modification	15 septembre 2025		
Date de l'abrogation			

Document déposé au Secrétariat général

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE ET OBJECTIF	1
2. CHAMPS D'APPLICATION	1
3. CADRE JURIDIQUE	1
4. DÉFINITIONS	2
5. PRINCIPES DIRECTEURS.....	4
5.1 Intégration au programme de santé sécurité au travail.....	4
5.2 Reconnaître la violence et le harcèlement	4
5.3 Mesures de sensibilisation, de prévention et de formation.....	5
5.3.1 Sensibilisation, prévention et formation.....	5
5.3.2 Sécurité des lieux.....	6
5.3.3 Règles encadrant les activités sociales et d'accueil	6
5.4 Soutien et recours.....	6
5.4.1 Bureau de prévention et d'intervention (BPI)	7
5.4.2 Démarche personnelle	7
5.4.3 Conciliation et médiation	7
5.4.4 Signalements et plaintes	8
5.4.5 Autres recours	10
5.5 Protection	10
5.5.1 Confidentialité	10
5.5.2 Mesures correctives et représailles.....	10
6. STRUCTURE FONCTIONNELLE	11
6.1 Responsabilités des différentes personnes intervenantes.....	11
Conseil d'administration.....	11
Direction générale	11
Secrétariat général.....	11
Direction des ressources humaines.....	11
Direction des études et de la vie étudiante.....	11
Direction des communications et du développement des effectifs étudiants	11
Direction du Centre d'études collégiales en Charlevoix (CECC)	11
Direction des études et de la vie étudiante /Services psychosociaux et adaptés.....	12
Direction des études et de la vie étudiante / Service de la vie étudiante	12
Bureau de prévention et d'intervention (BPI)	12

Comité de prévention	12
Membres du personnel-cadre et hors cadre	13
Membres de la communauté collégiale	13
Représentants des syndicats et de l'exécutif des associations étudiantes	13
6.2 Responsabilités de l'application	13
7. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION.....	13
8. LISTE DES MODIFICATIONS	14

1. PRÉAMBULE ET OBJECTIF

La mission première du Cégep de Jonquière et du Centre d'études collégiales en Charlevoix (ci-après, « le Cégep ») est l'éducation, celui-ci 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 pour un milieu d'études et de travail exempt de violence et de harcèlement* 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.

Tout en réaffirmant les droits et obligations inscrits dans les différentes lois, la politique se veut un outil simple, pratique et applicable à la réalité du Cégep qui permet d'orienter l'action dans la sensibilisation, la prévention et la formation, mettre en place des mesures de soutien et de protection pour contrer la violence et le harcèlement en milieu d'études et de travail.

2. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes 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. Elle s'applique sur les heures normales de travail et d'études ainsi qu'à l'extérieur des heures normales.

Elle s'applique à tous les lieux appartenant au Cégep ou sous sa juridiction, 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 reliés au travail ou aux études. Elle s'applique notamment aux activités professionnelles, pédagogiques, sociales, culturelles, sportives, de recherche et de mobilité étudiante.

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

L'application de cette politique n'entraîne pas la perte d'autre recours légal que peut exercer toute partie ou personne intervenante dans toute plainte de harcèlement ou de violence.

3. CADRE JURIDIQUE

La politique s'inscrit dans le cadre juridique défini par :

- *Charte des droits et libertés de la personne;*
- *Code civil du Québec;*
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail;*
- *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail;*

- *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur;*
- *Loi sur les normes du travail;*
- *Règlement relatif à la protection et la sécurité des personnes et des biens;*
- *Politique visant à prévenir et contrer les violences à caractère sexuel;*
- Conventions collectives régissant tous les membres de la communauté collégiale.

4. DÉFINITIONS

Abus de pouvoir et d'autorité : se caractérise par un exercice inapproprié ou abusif de l'autorité d'une personne en autorité. Il s'agit de l'utilisation de l'autorité et du pouvoir formel ou informel inhérents à son statut, à sa fonction ou à son poste pour nuire à l'épanouissement et au rendement, pour menacer, influencer et agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail ou l'apprentissage d'une personne ou d'un groupe de personnes. Ces comportements peuvent compromettre l'emploi, nuire au rendement ou entraver les études ou la carrière.

BPI : le Bureau de prévention et d'intervention, crée un guichet unique qui regroupe l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel au sein du Cégep dans un endroit connu et facilement accessible sur le campus.

Communauté collégiale : Comprend tous les 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.

Conciliation : est moyen informel et confidentiel où une personne neutre est choisie, d'un commun accord entre les parties impliquées, afin d'agir comme personne conciliatrice. Elle facilite les communications et aide les personnes impliquées à trouver une entente satisfaisante afin de régler un différend. Cette personne peut être un membre du personnel ou un membre de la direction.

Conflit interpersonnel : 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 uns sont souvent en opposition avec 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.

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.

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 savoir-vivre attendues par le Cégep. L'incivilité se manifeste par des comportements qui peuvent perturber l'harmonie et la qualité des relations créent un inconfort et a des conséquences négatives sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail ou d'étude. Par exemples : ne pas faire les salutations d'usage, utiliser un ton de voix impatient, poser des gestes brusques, utiliser un langage grossier ou impoli, adopter une attitude négative, commérer ou médire, faire des remarques désobligeantes, utiliser un ton condescendant démontrant ainsi un manque de considération général pour les autres.

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 contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et qui provoquent une importante perte de confiance en elle-même et envers les autres.

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.

Personne-ressource : Pour un membre du personnel, la 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.

Plainte : Démarche formelle visant à dénoncer officiellement une situation de harcèlement ou de violence. Une plainte administrative logée auprès de Cégep vise à faire connaître l'existence d'une telle situation, d'apporter des mesures correctives et à sanctionner la personne mise en cause. Une plainte peut être déposée à une autre instance, par exemple à la police, lors de la possible perpétration d'un acte criminel.

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.

Signalement : Consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer au cégep une situation susceptible de mener à des actions de sa part. Un signalement est généralement fait par une personne partie prenante ou témoin d'une situation afin de dénoncer celle-ci dans le but d'obtenir de l'aide, de prévenir la détérioration ou de faire cesser ce qui est considéré comme problématique.

5. PRINCIPES DIRECTEURS

5.1 Intégration au programme de santé sécurité au travail

La présente politique fait partie intégrante du *Règlement général de santé-sécurité et sureté* du Collège. Elle est mise à jour et intégrée annuellement à ce programme, conformément aux exigences de la CNESST.

5.2 Reconnaître la violence et le harcèlement

Afin de faciliter la compréhension et l'application de la politique et maintenir un climat exempt de toute forme de violence et de harcèlement, il est important de définir et de reconnaître ce qu'est la violence et le harcèlement et de spécifier quelques principes.

La violence en milieu d'études et de travail est définie par des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent ainsi 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.

Elle peut être physique, qui 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) ou verbale qui se caractérise par des insultes, des propos méprisants, des reproches, des menaces ou des moqueries malveillantes.

Pour ce qui est du harcèlement il en existe 3 types :

- Le harcèlement discriminatoire : la définition est incluse dans la notion de harcèlement psychologique et bien que les critères soient les mêmes, on parle de harcèlement discriminatoire quand le comportement est fondé ou touche un ou plusieurs des quatorze motifs prohibés par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ;
- 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 de groupe ou en groupe (collectif) : peut se définir comme une persécution, une guerre d'usure, une attitude négative de plusieurs personnes vis-à-vis d'une autre personne dans le but de l'isoler, l'insulter, la dévaloriser ou lui nuire. Il peut s'agir de gestes, actes ou paroles répétés de plusieurs personnes à l'endroit d'une personne ou de plusieurs personnes. Ces comportements se manifestent notamment par des critiques répétées, des fausses accusations et des tentatives de discréditation.

En résumé, les critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme de la violence et du harcèlement, sont :

- 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 d'études ou de travail néfaste (nocif, nuisible).

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

- Abus de pouvoir et d'autorité;
- Cyberintimidation, cyberharcèlement ou cyberviolence;
- Intimidation et isolement;
- Médisances et calomnies;
- Menaces, discrimination.

Cependant, bien que celles-ci doivent être traitées, ne sont pas des notions d'harcèlement ou de violence :

- Conflit interpersonnel;
- Stress lié au travail;
- Contraintes professionnelles;
- Incivilité;
- Exercice normal du droit de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

5.3 Mesures de sensibilisation, de prévention et de formation

La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont au cœur de la présente politique et de toute intervention. Cette politique est accessible à tous les membres de la communauté collégiale par la voie du site internet du Cégep. Elle est communiquée aux membres du personnel lors de leur embauche ainsi que sur l'intranet en tout temps et à la population étudiante à chaque début de session. Elle peut aussi être consultée sur demande auprès de la Direction des ressources humaines.

5.3.1 Sensibilisation, prévention et formation

Le Cégep met en place un comité de prévention de la violence et du harcèlement visant à promouvoir un milieu de vie sain sans harcèlement ni violence. Par le biais de ce comité, le Cégep organise des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations obligatoires visant à contrer toutes formes de violence et de harcèlement. Ces activités sont définies dans un plan d'action annuel.

Ces activités de formation 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. Le Cégep offrira des séances de formation :

- Aux personnes étudiantes, à suivre au minimum une fois dans le cursus scolaire;
- Au personnel, aux personnes représentants des associations étudiantes et aux personnes représentants des associations syndicales, à suivre une fois par année.

Les activités de sensibilisation, de prévention et de formation comprennent notamment des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques ou des ateliers. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences et au harcèlement tels que les différents types de violences, les relations saines et égalitaires, la civilité, etc.

5.3.2 Sécurité des lieux

Le Cégep diffuse les coordonnées des services de sûreté. Il vérifie l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance.

5.3.3 Règles encadrant les activités sociales et d'accueil

Lors des activités sociales ou d'accueil, les organisateurs doivent être référés directement vers les personnes intervenantes responsables du Bureau de prévention et d'intervention (BPI) afin de se prévaloir des outils nécessaires pour assurer la prévention et la sensibilisation au harcèlement et à la violence lors de leurs activités. Ces mesures devront être convenues avec la direction responsable de l'activité et peuvent notamment être de :

- Prévoir des affiches de prévention;
- Distribuer de l'information relative au BPI et à la présente politique;
- Diffuser des informations claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool, le consentement ainsi que l'importance d'être un témoin actif;
- S'assurer qu'une personne demeure sobre durant l'événement.

Les membres du BPI seront disponibles pour accompagner les organisateurs dans la mise en place des mesures de prévention choisies.

5.4 Soutien et recours

Le Cégep reconnaît à chaque membre de la communauté collégiale le droit d'être aidé et soutenu en toute impartialité, équité et discrétion. 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.

5.4.1 Bureau de prévention et d'intervention (BPI)

Le cégep a créé un Bureau de prévention et d'intervention qui est un point de signalement et de regroupement de l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de discrimination, de harcèlement et de violences dans un endroit connu et par des moyens facilement accessibles. Le BPI est composé des travailleurs sociaux et travailleuses sociales et des psychologues du Cégep. Le BPI peut être utilisé pour :

- Poser des questions et obtenir du soutien en lien avec les sujets couverts par la politique;
- Faire un signalement à titre de personne témoin ou dévoiler une situation;
- Déposer une plainte.

À noter que les personne-ressource désignée par le BPI en matière de harcèlement et de violence, la Direction des ressources humaines et le Service de la vie étudiante travaillent de concert et peuvent conjointement prendre en charge le soutien psychosocial et le traitement d'une plainte.

5.4.2 Démarche personnelle

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

- À informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin;
- Si cette première intervention n'est pas possible ou si les comportements reprochés se poursuivent, la personne peut demander l'aide d'une personne-ressource pour favoriser la communication et chercher une solution;

OU

- S'adresser directement au BPI.

5.4.3 Conciliation et médiation

Les approches alternatives de résolution des différends pour régler les situations peuvent être utilisées comme la conciliation ou la médiation. Ces approches impliquent la participation d'une tiers parties de façon impartiale, avec diligence et discernement et dans la plus grande confidentialité. De plus, elle fait preuve d'écoute bienveillante et d'empathie.

5.4.4 Signalements et plaintes

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 au BPI. Pour connaître la démarche officielle, la personne plaignante doit consulter la *Procédure de signalement ou de dépôt d'une plainte*.

En situation de conflits d'intérêts ou de difficulté particulière d'agir de la personne désignée ses responsabilités sont dévolues à son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate ou à la direction générale si la situation implique une personne membre du personnel-cadre ou hors-cadre, qui peut choisir de les confier à une ressource externe qualifiée.

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.

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.

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 le BPI 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 et de protection;
- 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.

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.

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.

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.

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.

5.4.5 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 peut exercer tout recours qui lui semble approprié.

5.5 Protection

5.5.1 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.

Tous les dossiers relatifs à un signalement, une plainte, une enquête ou un suivi sont conservés de façon confidentielle pour la durée prévue au calendrier de conservation. L'accès est limité aux personnes autorisées uniquement.

5.5.2 Mesures correctives et 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.

6. STRUCTURE FONCTIONNELLE

6.1 Responsabilités des différentes personnes intervenantes

Conseil d'administration

- Adopter la présente politique et les modifications apportées.

Direction générale

- S'assurer de l'application de la politique ;
- Collaborer avec le BPI et/ou l'informer lorsqu'un signalement ou une situation de violence ou de harcèlement est mis à sa connaissance et implique le personnel-cadre ou hors cadres ;
- Traiter et/ou participer au traitement lorsqu'une plainte est déposée et implique le personnel-cadre ou hors cadre ;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives pour le personnel-cadre et hors cadres ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention ;
- Assurer le suivi des recommandations du comité de prévention.

Secrétariat général

- Assurer la diffusion et l'accessibilité de la politique.

Direction des ressources humaines

- Collaborer avec le BPI et/ou l'informer lorsqu'un signalement ou une situation de violence ou de harcèlement est mis à sa connaissance et implique un membre du personnel ou un sous-traitant ;
- Traiter et/ou participer au traitement lorsqu'une plainte est déposée et implique un membre du personnel ou un sous-traitant ;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives pour les membres du personnel ou un sous-traitant ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention ;
- Conserver les différents rapports et statistiques remis au comité ou produits par celui-ci.

Direction des études et de la vie étudiante

- Fournir l'appui et l'expertise nécessaire à la suite des recommandations émises par le BPI lorsqu'une situation de violence ou de harcèlement implique un étudiant ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention des violences et du harcèlement.

Direction des communications et du développement des effectifs étudiants

- Diffuser l'offre de formation, les informations relatives au BPI ainsi que toute activité de prévention et de sensibilisation découlant de la politique.

Direction du Centre d'études collégiales en Charlevoix (CECC)

- Collaborer avec le BPI et/ou l'informer lorsqu'un signalement ou une situation de violence ou de harcèlement est mis à sa connaissance et implique un membre de la communauté étudiante du CECC ;

- Traiter et/ou participer au traitement lorsqu'une plainte est déposée et implique un membre de la communauté étudiante du CECC ;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives pour les membres de la communauté étudiante du CECC ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention des violences et du harcèlement.

Direction des études et de la vie étudiante /Services psychosociaux et adaptés

- Offrir du soutien au BPI lorsqu'un signalement ou une situation de violence ou de harcèlement est mis à sa connaissance ou au dépôt du plainte et implique un membre de la communauté collégiale ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention des violences et du harcèlement.

Direction des études et de la vie étudiante / Service de la vie étudiante

- Collaborer avec le BPI et/ou l'informer lorsqu'un signalement ou une situation de violence ou de harcèlement est mis à sa connaissance et implique un membre de la communauté étudiante ;
- Traiter et/ou participer au traitement lorsqu'une plainte est déposée et implique un membre de la communauté étudiante ;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives pour les membres du personnel ou un sous-traitant ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention des violences et du harcèlement.

Bureau de prévention et d'intervention (BPI)

- Répondre aux questions et offrir des mesures d'accueil, d'accompagnement, de soutien psychosocial et de référence à des services spécialisés ;
- Faire connaître les différents mécanismes et recours disponibles lorsqu'une situation de violence ou de harcèlement implique une personne membre de la communauté collégiale ;
- Collaborer à l'application de mesures de prévention et d'accommodement ;
- Recevoir les signalements et les plaintes (en haut) et participer au traitement ;
- Assurer un suivi auprès des personnes responsables ;
- Faire des recommandations au comité de prévention ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention ;
- Assurer le fonctionnement du processus de traitement des signalements et des plaintes ;
- Offrir le soutien et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence et de harcèlement à un membre de la communauté collégiale ;
- Compiler les statistiques sur les signalements et plaintes.

Comité de prévention

- Assurer une large diffusion de la politique auprès de la communauté collégiale de façon à faire connaître les droits des personnes et les recours possibles à l'égard des violences et du harcèlement ;
- Mettre en œuvre un plan d'information, de formation et de sensibilisation visant l'ensemble de la communauté collégiale sur les différentes facettes du harcèlement et de la violence dans une perspective de prévention, de sensibilisation et d'éducation ;
- Faire des recommandations auprès du responsable de l'application de la politique ;

- Suivre une formation sur les enjeux, concepts et autres aspects propres aux violences et au harcèlement ;
- Travailler à la mise en place de l'offre de formation ;
- Réviser et assurer le suivi de la politique.

Membres du personnel-cadre et hors cadre

- Assurer le respect de l'application de la présente politique ;
- Collaborer à la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement et de toutes autres mesures confiées par le Cégep ;
- Suivre les activités de formation obligatoires en lien avec la présente politique ;
- Signaler une situation de violence ou de harcèlement.

Membres de la communauté collégiale

- Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités et la respecter ;
- Suivre les activités de formation obligatoires en lien avec la présente politique ;
- Collaborer à la mise en œuvre et à l'application de la politique ;
- Signaler une situation de violence ou de harcèlement.

Représentants des syndicats et de l'exécutif des associations étudiantes

- Assurer le respect de la présente politique dans toutes les activités ;
- 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 ;
- Signaler une situation de violence ou de harcèlement.

6.2 Responsabilités de l'application

Le Cégep prend les dispositions nécessaires afin de faire cesser tout geste de harcèlement. 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.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique est adoptée par le Conseil d'administration du collège et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et abroge toute politique antérieure. La révision et la mise à jour sera faite au besoin ou minimalement aux 5 ans à compter de la dernière date de révision.

8. LISTE DES MODIFICATIONS

DATE aaaa-mm-jj	VERSION	MODIFICATIONS/COMMENTAIRES	ARCHIVÉ
2025-09-15	4	Révision de la politique et modification à la suite du projet de Loi 42 en matière de santé, sécurité au travail et de l'évolution de la jurisprudence	
2024-06	3	Changement de nom de service – Non adoptée par le CA	X
2018-11-27	3	Modification en raison de l'adoption d'une nouvelle politique sur les violences à caractère sexuel, et de modifications aux Normes du travail.	X
2015-09-09	2	Révision de la politique dont l'ajout d'un code de civilité	X
2009-06-22	1	Adoption de la politique	X