

## **Politique visant à contrer le harcèlement psychologique**

Comité consultatif pour la révision de la Politique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- M. René Dolce, directeur des ressources humaines;</li> <li>- Mme Marie-Pier Lépine, secrétaire générale;</li> <li>- Mme Nancy Larose, analyste, Direction des ressources humaines;</li> <li>- Mme Yekta Shabani, Conseil de vie étudiante de l'École nationale d'aérotechnique;</li> <li>- Mme Marlène Couture, présidente du SPSCM;</li> <li>- M. Jean-Luc Djigo, président du syndicat du personnel professionnel;</li> <li>- Mme France Demers, présidente du SPPCEM;</li> <li>- Mme Phyllis Katrapani, vice-présidente à l'application de la convention collective du SPPCEM;</li> <li>- Mme Karine Mercier, présidente de l'association des cadres;</li> <li>- Mme Catherine Brodeur, représentante de la Direction des études;</li> <li>- Mme Véronique Fillion, conseillère d'orientation, représentante de la DAEC.</li> </ul>
Réalisation du document	<ul style="list-style-type: none"> <li>- M. René Dolce, directeur des ressources humaines;</li> <li>- Mme Marie-Pier Lépine, secrétaire générale.</li> </ul>
Révision linguistique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mme Julie Pelland.</li> </ul>

## Table des matières

PRÉAMBULE .....	4
1. Champs d'application .....	4
2. Objectifs .....	4
3. Principes directeurs .....	5
4. Définitions.....	5
5. Rôles et responsabilités .....	7
5.1 Conseil d'administration .....	7
5.2 Direction générale .....	7
5.3 Secrétariat général .....	7
5.4 Personnel dirigeant.....	8
5.5 Direction des ressources humaines.....	8
5.6 Direction des affaires étudiantes et communautaires.....	8
5.7 Associations étudiantes, syndicats et associations d'employés et d'employées .....	9
5.8 Coordination départementale .....	9
5.9 Comité permanent .....	9
5.9.1 Composition du comité permanent .....	9
6. Sensibilisation, prévention et formation.....	10
7. Résolution des situations de harcèlement psychologique .....	10
8. Processus de plainte .....	10
8.1 Analyse de la recevabilité.....	11
8.2 Processus d'enquête .....	12
8.3 Conclusion de l'enquête .....	12
9. Mesures correctives .....	13
9.1 Mesures de protection quant aux représailles .....	13
9.2 Confidentialité.....	13
10. Entrée en vigueur de la Politique .....	14
11. Révision de la Politique .....	14
Annexe 1 : Schéma de résolution des situations de harcèlement psychologique.....	15

## PRÉAMBULE

Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique, ainsi que d'étudier et de travailler dans un environnement sain. En ce sens, le Cégep réprovoque toute manifestation de harcèlement psychologique, sous quelque forme que ce soit.

La *Politique visant à contrer le harcèlement psychologique* témoigne des valeurs et des engagements du cégep Édouard-Montpetit qui caractérisent sa mission éducative, du Code de conduite à l'intention de la population étudiante et des règlements et politiques du Cégep qui visent le développement intégral de la personne. Elle est également en concordance avec la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ainsi qu'avec les conventions collectives du personnel syndiqué du Cégep.

Il est du devoir de chacun de contribuer au maintien d'un environnement d'études et de travail sain et respectueux. Le Cégep définit les moyens qu'il prend pour prévenir et faire cesser toutes formes de harcèlement psychologique. De cette façon, le Cégep entend prévenir et contrer le harcèlement psychologique et faire cesser toute situation susceptible d'en constituer.

### 1. Champs d'application

La présente Politique s'applique à toutes les personnes membres de la communauté collégiale.

Elle s'applique à toutes les activités qui se déroulent sur les campus du Cégep ainsi qu'à toutes les activités institutionnelles organisées par les membres de la communauté collégiale se déroulant hors campus. Ainsi, la Politique s'applique notamment aux activités professionnelles, pédagogiques, sociales, culturelles, sportives, de recherche et de mobilité étudiante.

La Politique s'applique également à toute situation se produisant dans l'univers virtuel, notamment par le biais des médias sociaux ou de toute plateforme institutionnelle, et à toute situation pouvant entraîner des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail des membres de la communauté collégiale.

### 2. Objectifs

La présente Politique poursuit les objectifs énoncés ci-après :

- Assurer un milieu d'études et de travail où l'équité et la dignité s'imposent;
- Renforcer les actions de prévention et de sensibilisation pour contrer le harcèlement psychologique;
- Établir les rôles et responsabilités des membres de la communauté collégiale;
- S'assurer que les plaintes sont traitées en toute impartialité, avec diligence, rigueur et confidentialité;
- Établir un cadre de référence pour comprendre la notion de harcèlement psychologique;

### 3. Principes directeurs

Le cégep Édouard-Montpetit s'engage à :

- Prendre tous les moyens nécessaires pour assurer un milieu d'études et de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique;
- Encourager la participation et la responsabilisation de toute la communauté collégiale au maintien d'un milieu d'études et de travail sain;
- Sensibiliser le personnel dirigeant, les membres du personnel, ainsi que les représentants et représentantes des syndicats et des associations étudiantes à ce qu'est le harcèlement psychologique;
- Intervenir lorsqu'une situation de harcèlement psychologique est portée à sa connaissance;
- Traiter dans le respect de la confidentialité et de façon impartiale toute personne impliquée dans des situations de harcèlement psychologique;
- Offrir un accompagnement aux personnes impliquées lors d'une situation alléguée de conflit ou de harcèlement psychologique.

### 4. Définitions

Afin que l'ensemble de la communauté collégiale s'entende sur des termes communs, établis en cohérence avec le milieu et relatifs aux enjeux liés au harcèlement psychologique, il est important de bien en comprendre les définitions.

Le répertoire de définitions qui suit se veut un guide non exhaustif visant à faciliter la compréhension et l'application de la Politique. Les mots et expressions qui ne sont pas formellement définis s'entendent selon leur sens usuel.

<b>Abus de pouvoir</b>	L'abus de pouvoir constitue une forme de harcèlement psychologique. Il consiste à utiliser l'autorité et le pouvoir de façon inappropriée, illégitime ou indue pour nuire à l'épanouissement et au rendement d'une personne, notamment par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition.
<b>Association étudiante</b>	Toute association d'étudiantes et d'étudiants qui regroupe notamment les personnes élues à des postes de représentation des étudiantes et des étudiants et les employés et employées de cette entité.
<b>Comité permanent</b>	Le comité permanent est composé d'étudiantes et d'étudiants, de membres du personnel et de membres de la direction. Ce comité assure un suivi de la Politique et est responsable de l'élaboration d'un plan d'action afin de prévenir et sensibiliser la communauté au harcèlement psychologique.

<b>Harcèlement psychologique</b>	<p>Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qui sont hostiles ou non désirés;</li> <li>• Qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;</li> <li>• Qui rendent le milieu d'études ou de travail néfaste.</li> </ul> <p>Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle entraîne ces mêmes conséquences et produit un effet nocif continu sur une ou des personnes membres de la communauté collégiale.</p> <p>La définition du harcèlement psychologique de la <i>Loi sur les normes du travail</i> inclut le harcèlement psychologique sexuel au travail et le harcèlement psychologique discriminatoire.</p> <p>La notion de harcèlement psychologique s'étend aussi à l'univers virtuel.</p>
<b>Harcèlement psychologique sexuel</b>	<p>Conduite vexatoire, à connotation sexuelle, se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes qui sont imposés ou non désirés, laquelle provoque de l'inconfort ou de la crainte et menace le bien-être d'une personne. Elle engendre, pour la personne ciblée, un milieu d'études, de travail ou de vie néfaste. <u>Les situations de harcèlement psychologique sexuel sont traitées en fonction des procédures prévues par la <i>Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> du Cégep.</u></p>
<b>Harcèlement psychologique discriminatoire</b>	<p>Harcèlement psychologique fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> : 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.</p>
<b>Membres de la communauté collégiale</b>	<p>Tous les étudiants et étudiantes, les membres du personnel et le personnel dirigeant.</p>
<b>Personne mise en cause</b>	<p>Toute personne visée par une plainte de harcèlement psychologique et identifiée comme étant l'auteure présumée d'une situation de harcèlement psychologique.</p>
<b>Personnel dirigeant</b>	<p>Directrice ou directeur général, directrice ou directeur des études, autres directrices ou directeurs de services, ainsi que le personnel d'encadrement.</p>
<b>Plainte</b>	<p>Déclaration formelle relative à des événements survenus constituant du harcèlement psychologique.</p>
<b>Plan d'action</b>	<p>Actions élaborées par le comité permanent qui visent à contrer le harcèlement psychologique.</p>
<b>Signalement</b>	<p>L'action de signaler à la personne responsable de la présente Politique ou au supérieur immédiat toute situation problématique qui contrevient à la présente Politique.</p>
<b>Syndicat</b>	<p>Toute association d'employés et d'employées accréditée par le tribunal administratif du travail, qui regroupe notamment les personnes élues à des postes de représentation des membres d'un corps d'emploi et les employés et employées de cette entité.</p>

**Violences à caractère sexuel** Toutes formes de violences physiques ou psychologiques perpétrées par le biais de pratiques sexuelles ou visant la sexualité. Le harcèlement psychologique sexuel, le cyberharcèlement psychologique sexuel, l'agression sexuelle et l'exploitation sexuelle constituent notamment des formes de violence à caractère sexuel. Les situations de violence à caractère sexuel sont traitées en fonction des procédures prévues par la *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* du Cégep.

## 5. Rôles et responsabilités

Il est du devoir de chaque personne de s'approprier la présente politique et d'adopter un comportement conforme à celle-ci. Chacun et chacune doit également exprimer ses limites lorsque survient une situation jugée inconfortable.

Les membres de la communauté collégiale ont les rôles et les responsabilités suivants :

- Prendre connaissance de la présente Politique et de leurs responsabilités;
- Respecter les obligations prévues à la présente Politique;
- Participer aux activités de formation obligatoires concernant le harcèlement psychologique.

En plus des rôles et responsabilités mentionnés ci-dessus, les paragraphes 5.1 à 5.9 précisent les responsabilités spécifiques à certaines instances et à certaines personnes membres de la communauté collégiale.

### 5.1 Conseil d'administration

- Adopte la Politique et les modifications dont celle-ci pourrait faire l'objet;
- La présidence du conseil d'administration s'assure de la mise en œuvre du processus d'enquête lorsqu'une situation de harcèlement psychologique implique le personnel hors cadre.

### 5.2 Direction générale

- Est responsable de l'application de la Politique;
- Fournit les ressources nécessaires à l'application de la Politique conformément aux limites établies par le conseil d'administration;
- Collabore à la mise en œuvre du plan d'action concernant le harcèlement psychologique;
- S'assure de la mise en œuvre du processus d'enquête lorsqu'une situation de harcèlement psychologique implique le personnel-cadre.

### 5.3 Secrétariat général

- Appuie le comité permanent dans la réalisation de son mandat;
- Offre son soutien dans le processus de traitement des plaintes et lors de situations comportant des enjeux juridiques ou d'interprétation.

## 5.4 Personnel dirigeant

- S'assure que le personnel sous sa responsabilité soit informé des mesures de sensibilisation et de prévention et participe activement aux formations en matière de harcèlement psychologique;
- Accompagne le personnel sous sa responsabilité dans la recherche de solutions lorsque survient une situation de harcèlement psychologique;
- Informe les ressources humaines lorsque des situations de harcèlement psychologique sont portées à son attention.

## 5.5 Direction des ressources humaines

- Est responsable de la coordination de toutes les activités liées à l'application de la présente Politique;
- Fournit l'appui et l'expertise requis lorsqu'une situation de harcèlement psychologique implique une personne membre du personnel;
- S'assure que le personnel impliqué dans une situation de harcèlement psychologique reçoit le soutien nécessaire dans les délais prescrits;
- Reçoit le personnel, les services, les départements et les gestionnaires qui souhaitent obtenir de l'aide ou des informations sur les situations problématiques ayant un impact sur le climat de travail et leur offre son soutien;
- S'assure de la mise en œuvre du processus d'enquête lorsqu'une situation de harcèlement psychologique implique une personne membre du personnel;
- Coordonne l'application de mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu;
- Participe à la diffusion de la présente Politique auprès des membres du personnel, en collaboration avec la Direction des communications et des relations gouvernementales;
- Est responsable de la mise en œuvre des mesures de sensibilisation, de prévention et de formation auprès des membres du personnel et du personnel dirigeant;
- Est responsable du comité permanent.

## 5.6 Direction des affaires étudiantes et communautaires

- Fournit l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de harcèlement psychologique implique une étudiante ou un étudiant;
- S'assure que le processus d'enquête est mis en œuvre lorsqu'une situation de harcèlement psychologique implique une étudiante ou un étudiant;
- Coordonne l'application de mesures disciplinaires ou administratives, s'il y a lieu;
- Participe à la diffusion de la présente Politique auprès de la population étudiante, en collaboration avec la Direction des communications et des relations gouvernementales;
- Reçoit les étudiantes et étudiants qui souhaitent obtenir des informations ou de l'aide au sujet des situations problématiques ayant un impact sur les études;
- Est responsable de la mise en œuvre des mesures de sensibilisation, de prévention et de formation auprès des étudiantes et étudiants.



## 5.7 Associations étudiantes, syndicats et associations d'employés et d'employées

Les mandataires des associations étudiantes, des syndicats et des associations d'employés et d'employées :

- S'assurent du respect de la présente Politique dans toutes leurs activités;
- S'assurent d'en faire la promotion auprès de leurs membres afin de garantir leur engagement à respecter la présente Politique;
- Participent aux activités de formation et de sensibilisation;
- Participent à la diffusion et à l'application de la Politique auprès de leurs membres;
- Accompagnent les membres qui le souhaitent dans la résolution des situations de harcèlement psychologique ou lors du processus de plainte;
- Nomment les membres qui siégeront en leur nom au comité permanent;
- Assurent une représentation équitable des parties lorsque la personne qui porte plainte et la personne mise en cause sont membres de la même association ou du même syndicat.

## 5.8 Coordination départementale

- S'assure que les enseignantes et les enseignants qui éprouvent des difficultés reçoivent une assistance et, à cet effet, informe sa ou son supérieur immédiat ou les ressources humaines lorsque des situations de harcèlement psychologique sont portées à son attention.

## 5.9 Comité permanent

- Assure le suivi de la Politique;
- Est composé d'étudiants et d'étudiantes, de membres du personnel et de membres du personnel dirigeant;
- Est responsable de l'élaboration d'un plan d'action afin de prévenir et sensibiliser la communauté au harcèlement psychologique;
- Dresse un bilan des activités du plan d'action;
- Participe à la révision de la présente Politique.

### 5.9.1 Composition du comité permanent

Le comité permanent est composé :

- D'une ou d'un mandataire la Direction des études;
- D'une représentante ou d'un représentant la Direction des affaires étudiantes et communautaires;
- D'une représentante ou d'un représentant de la Direction des ressources humaines;
- D'une représentante ou d'un représentant de la Direction de l'ÉNA;
- D'une représentante ou d'un représentant du Secrétariat général;
- D'une représentante ou d'un représentant de l'Association des cadres;
- D'une représentante ou d'un représentant des membres du personnel enseignant;
- D'une représentante ou d'un représentant des membres du personnel de soutien;
- D'une représentante ou d'un représentant des membres du personnel professionnel;

- D'une étudiante ou d'un étudiant désigné par l'Association étudiante du Cégep Édouard-Montpetit;
- D'une étudiante ou d'un étudiant désigné par le Comité de vie étudiante (association étudiante de l'ÉNA).

## 6. Sensibilisation, prévention et formation

Le Cégep organise différentes activités de sensibilisation, de formation et de prévention visant à contrer le harcèlement psychologique. Ces activités sont définies dans le plan d'action et sont adaptées aux étudiantes et aux étudiants, aux membres du personnel et au personnel dirigeant. Ces activités sont organisées annuellement et peuvent prendre la forme de campagnes, de kiosques d'information et de capsules vidéos portant sur les différentes formes de harcèlement psychologique.

La 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 et aux étudiantes et étudiants lors de leur admission; elle est aussi diffusée à chaque début de session.

## 7. Résolution des situations de harcèlement psychologique

Lorsque possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique doit d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Si elle ne souhaite pas procéder ainsi, ou si la situation indésirable se poursuit, la personne peut déposer une plainte conformément à l'article 8 de la présente Politique.

À cette fin, le cégep Édouard-Montpetit implante une procédure de réception des plaintes et des signalements de harcèlement psychologique. Du personnel dédié à la réception des signalements de harcèlement psychologique est identifié par la Direction des ressources humaines et par la Direction des affaires étudiantes et communautaires. Un processus est mis en place pour permettre aux membres de la communauté collégiale d'obtenir rapidement de l'aide ou du soutien lorsque surviennent des situations de harcèlement psychologique. Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande le plus rapidement possible.

## 8. Processus de plainte

La personne qui croit subir du harcèlement psychologique peut déposer une plainte à la personne désignée de la Direction des ressources humaines ou à la personne désignée de la Direction des affaires étudiantes et communautaires.

Si elle le désire, la personne qui croit subir une situation de harcèlement psychologique peut s'adresser au représentant de son syndicat ou de l'Association des cadres du cégep Édouard-Montpetit ou de l'association étudiante dont elle est membre pour obtenir plus d'informations sur le processus de plainte.

La personne plaignante peut mettre fin au processus de plainte à tout moment et demander le recours à la médiation ou à un autre mode de résolution des différends. Des modes alternatifs de résolution des différends peuvent aussi être proposés aux parties à toute étape du processus.

Le traitement des plaintes s'effectue dans les meilleurs délais et en tenant compte de la loi et des conventions collectives applicables.

Le Cégep a l'obligation légale d'intervenir et de faire cesser les situations de harcèlement psychologique, et ce, qu'une plainte soit déposée ou non. Ainsi, le Cégep a le pouvoir d'enclencher lui-même un processus d'enquête à l'endroit d'une personne susceptible d'être l'auteure d'une ou de plusieurs situations de harcèlement psychologique, et ce, indépendamment de la volonté des personnes impliquées.

Lorsqu'une plainte concerne plusieurs personnes mises en cause, ou que plusieurs plaintes simultanées concernent la même personne mise en cause, le Cégep traite les plaintes en s'assurant de faire preuve de cohérence.

### 8.1 Analyse de la recevabilité

La personne désignée de la direction concernée étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité avec le champ d'application de la Politique et les critères suivants :

- La personne plaignante est membre de la communauté collégiale;
- La personne mise en cause est membre de la communauté collégiale;
- La situation alléguée concerne le milieu de travail ou d'études;
- Le délai pour déposer une plainte en harcèlement psychologique est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de la situation alléguée de harcèlement psychologique;
- Les allégations peuvent raisonnablement représenter du harcèlement psychologique si elles sont avérées, par opposition à une plainte frivole ou dénuée de toute chance d'être accueillie.

L'analyse de la recevabilité ne sert pas à déterminer si la plainte est fondée, mais plutôt à vérifier si les allégations concernent une question visée par la Politique et si les prérequis sont respectés.<sup>1</sup>

Au besoin, l'analyse de recevabilité peut être réalisée par une ressource externe.

Le Cégep dispose d'un délai de sept (7) jours pour amorcer les actions nécessaires à la suite de la réception d'un signalement ou d'une plainte.

Lorsqu'une plainte est jugée recevable et que la résolution du différend par la médiation a été refusée par l'une ou l'autre des parties ou a échoué, un processus d'enquête est enclenché. La personne plaignante et la personne mise en cause en sont informées.

---

<sup>1</sup> Le Cégep se conforme et agit en respect de la convention collective des enseignantes et des enseignants et spécifiquement l'annexe VII – 5 portant sur la liberté académique. Cette liberté comprend notamment les savoirs et les contenus essentiels à enseigner, la liberté d'expression ce qui inclut la liberté de critiquer la société, les institutions, les paradigmes, les politiques, etc.

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

## 8.2 Processus d'enquête

La plainte jugée recevable est acheminée vers la direction responsable de l'enquête, selon la situation :

- Si la situation implique une étudiante ou un étudiant, la plainte est dirigée vers la Direction des affaires étudiantes et communautaires;
- Si la situation implique une personne membre du personnel, la plainte est dirigée vers la Direction des ressources humaines;
- Si la situation implique une personne membre du personnel et une étudiante ou un étudiant, ces deux directions travaillent de concert pour former le comité d'enquête;
- Si la situation implique une ou un partenaire du Cégep, la plainte est dirigée vers la Direction des ressources humaines qui travaille de concert avec la direction responsable du partenariat concerné;
- Si la personne mise en cause est une directrice ou un directeur, la plainte est dirigée vers la Direction générale;
- Si la personne mise en cause est une employée ou un employé hors cadre (Direction générale ou Direction des études), la plainte est dirigée vers le président du Conseil d'administration.

Le Cégep peut faire appel à des ressources externes spécialisées pour réaliser les enquêtes. Le Cégep et les syndicats s'entendent sur une liste de ressources qui peuvent être appelées pour réaliser des enquêtes en harcèlement psychologique.

Au besoin, et si la situation le permet, le Cégep se réserve le droit de former plutôt un comité d'enquête interne composé de trois (3) personnes. Le comité d'enquête est composé d'une ou un (1) membre du personnel de la Direction des ressources humaines et de deux (2) autres membres du personnel (n'étant pas en situation de proximité avec les parties impliquées en raison de leur collaboration dans certains dossiers). Dans une telle éventualité, le Cégep forme adéquatement les responsables appelés à effectuer 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.

## 8.3 Conclusion de l'enquête

Après analyse de l'ensemble des informations recueillies, le comité d'enquête prend une décision selon les critères de prépondérance de probabilité, de pertinence, de crédibilité et de concordance des sources d'information. Il produit ensuite un rapport qui rend compte de l'ensemble du processus d'enquête.

L'enquête permet de confirmer :

- La survenance d'une situation de harcèlement psychologique ou de manquement à la présente Politique;
- La responsabilité de la personne mise en cause dans la situation;
- La bonne foi dans les faits rapportés.

Le rapport d'enquête inclut : l'identification des parties, les motifs de la plainte, les sources de renseignement, l'analyse de chacune des allégations (celle de la personne plaignante ainsi que celle de la personne mise en cause), l'identification des témoins et les informations matérielles (écrits, vidéos, messages, etc.) s'il y a lieu. Pour chacune des allégations, le rapport indique si elle est prouvée et retenue ou non. Le rapport comporte aussi une analyse globale des situations prouvées et retenues et leur conclusion, en concordance avec les critères de décision.

Chaque partie impliquée est rencontrée de nouveau séparément lors du dévoilement des conclusions de l'enquête, dans un délai raisonnable.

L'application des sanctions est effectuée par la direction responsable de la personne mise en cause : la Direction des affaires étudiantes et communautaires pour les étudiantes et les étudiants et la Direction des ressources humaines pour les employées et les employés.

## 9. Mesures correctives

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

Toute violation de la présente Politique est passible de mesures administratives, correctives ou disciplinaires.

Une personne qui formule une plainte abusive, frivole, de mauvaise foi ou dans le but de nuire à autrui peut se voir imposer une mesure corrective par le Cégep.

### 9.1 Mesures de protection quant aux représailles

Le cégep Édouard-Montpetit ne tolère aucunes représailles ni aucun préjudice à l'égard des personnes plaignantes ou à l'égard de celles qui tentent de faire respecter la présente Politique. Les personnes qui exercent des représailles à l'endroit d'une personne qui a signalé une situation de harcèlement psychologique ou qui a tenté de faire respecter la présente Politique, ou à l'endroit d'une personne qui est intervenue lors d'une situation de harcèlement psychologique, qui a collaboré à la collecte d'information ou qui a témoigné devant le comité d'enquête, seront passibles des mêmes mesures administratives ou disciplinaires que les personnes reconnues responsables de harcèlement psychologique en vertu de la présente Politique.

### 9.2 Confidentialité

Les personnes qui signalent des situations de harcèlement psychologique ou qui portent plainte, les témoins et les personnes mises en cause sont assurées de la confidentialité des processus, sous réserve des exceptions prévues par les lois applicables et du devoir de l'employeur ou du Comité d'enquête de faire la lumière sur la situation.

Dès le début du processus de plainte, les personnes impliquées doivent s'engager, par écrit, à faire preuve de discrétion et à ne pas discuter des faits entourant la plainte ou l'enquête avec des collègues ou d'autres personnes, sauf à des fins autorisées par la loi ou par la présente Politique.

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

Les conclusions du rapport d'enquête peuvent être transmises au syndicat concerné, pourvu que toutes les personnes concernées par l'enquête l'aient autorisé préalablement par écrit et que le syndicat concerné s'engage à en assurer la confidentialité.

## **10. Entrée en vigueur de la Politique**

La *Politique pour contrer le harcèlement psychologique* entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration du Cégep.

## **11. Révision de la Politique**

Au moins une fois tous les cinq (5) ans, le Cégep révisé la présente Politique.

## Annexe 1 : Schéma de résolution des situations de harcèlement psychologique

