



**Cégep Limoilou**

## **Manuel de gestion interne**

---

### **P-21 POLITIQUE VISANT À CONTRER LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE**

Adopté par le conseil d'administration le **10 juin 2008**

**Cette politique remplace le Programme visant à contrer la discrimination,  
le harcèlement et la violence (PROGR-02)**

(cote 12 V)

Dans un monde trop marqué par l'individualisme, les discriminations de toutes sortes, la logique de la compétitivité et les inégalités sociales, nous avons besoin de lieux où puissent s'apprendre, se vivre, s'expérimenter des valeurs de partage, de coopération, d'égalité des sexes, d'ouverture aux différences, de démocratisation du savoir et du pouvoir, de solidarité et de convivialité.

*Le savoir, source de liberté, Projet éducatif du Cégep Limoilou*

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne.

Charte québécoise des droits et libertés de la personne

#### **PRÉAMBULE**

La présente politique témoigne des convictions et des engagements qui caractérisent le projet éducatif du Collège, orienté vers le développement intégral de la personne et la contribution à l'avènement d'une société démocratique, juste, ouverte et tolérante. Elle s'inspire également des préoccupations qui ont mené à l'adoption de plusieurs lois québécoises, notamment la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les normes du travail*.

Bien que le *Règlement relatif à certaines conditions de vie au collège (R-6)*, par sa nature même, proscrive déjà les comportements considérés comme répréhensibles selon les lois en vigueur, mais aussi selon nos valeurs, il était important de compléter le règlement en se dotant d'une politique axée sur la prévention, mais également sur les responsabilités liées à la gestion des situations de discrimination, de harcèlement ou de violence. Cette politique reprend à son compte la volonté de « maintenir un milieu de travail et d'études basé sur le respect de la personne humaine et de son intégrité », affirmée par la direction du Collège au moment de l'adoption en 1993 de la *Politique visant à contrer le harcèlement sexuel* et réaffirmée par la suite par l'adoption de la première *Politique visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence* en 2003. Elle vise à contrer toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, incluant le harcèlement sexuel et à mobiliser la communauté collégiale en vue d'agir efficacement pour enrayer ces phénomènes. La politique décrit non seulement les valeurs ou les principes qui sous-tendent les objectifs poursuivis par le Collège, mais aussi les moyens qui sont mis en œuvre et les responsabilités qui incombent aux divers intervenants, précisant que cette lutte est de la responsabilité de toutes et de tous ses membres. Elle constitue à la fois une déclaration en faveur des droits de la personne et une promesse d'action pour les préserver ou les rétablir.

En 2004, lors de l'adoption de la *Politique de gestion des ressources humaines*, la *Politique visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence* est devenue un programme lié à cette nouvelle politique. Si le programme redevient politique en 2008, c'est pour mieux affirmer le fait qu'elle ne s'applique pas qu'aux membres du personnel, mais à toute la communauté collégiale.

## **1. OBJET ET DÉFINITIONS**

La présente politique couvre les actions de discrimination, de violence et de harcèlement, entendues dans le sens qui suit.

- 1.1 Discrimination : le fait de distinguer, de préférer ou d'exclure un individu à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa condition physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap. Cependant, toute distinction, préférence ou exclusion basée sur des qualités requises pour répondre aux exigences d'un poste ou d'un stage ou basée sur l'évaluation des apprentissages ou du rendement, n'est pas considérée comme discriminatoire au sens de la présente politique.
- 1.2 Violence : un acte dirigé contre un individu ou un groupe d'individus, en utilisant la force, l'intimidation, le chantage, la menace ou la contrainte et qui porte atteinte à la sécurité ou l'intégrité physique ou psychologique de l'individu ou des individus visés.
- 1.3 Harcèlement : une conduite vexatoire, malveillante et malséante d'une personne ou d'un groupe de personnes envers une autre personne ou un groupe de personnes se manifestant par des attaques répétées, incessantes, insistantes en vue d'obtenir de lui des faveurs, de susciter chez lui un comportement contraire à ses désirs ou de troubler sa paix. Le harcèlement peut revêtir un caractère sexuel ou psychologique. Une action isolée peut être assimilée à une conduite de harcèlement lorsqu'elle est empreinte de gravité et qu'elle produit des effets nocifs continus dans l'avenir.

Les actions de discrimination, de violence et de harcèlement ci-haut décrites constituent des violations des droits de la personne. Elles peuvent être dirigées contre un individu ou un groupe d'individus, être directes ou indirectes, verbales ou non verbales, intentionnelles ou non intentionnelles.

## **2.0 CHAMP D'APPLICATION**

- 2.1 La présente politique s'applique à toute personne ou groupe de personnes qui travaille ou étudie au Collège ainsi qu'à tous ceux et toutes celles qui le visitent ou le fréquentent. Elle s'applique à ces personnes dans le cadre de leurs activités au Collège et ailleurs s'il existe un lien avec le milieu de travail ou d'études.
- 2.2 L'application de cette politique n'enlève pas le droit aux personnes impliquées d'exercer tous les recours légaux possibles, notamment une action en responsabilité civile, un grief, une injonction, une plainte à la Commission et au Tribunal des droits de la personne et une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité au travail.

## **3.0 OBJECTIFS**

- 3.1 Créer et maintenir un climat sain propice aux études et au travail qui soit exempt de discrimination, de harcèlement et de violence, propre à assurer le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes, à sauvegarder leur dignité et leur droit à l'égalité.

- 3.2 Contribuer à la prévention par la sensibilisation, l'information et la formation du milieu et permettre le développement d'une responsabilité individuelle et collective face à l'égalité, au respect, à la dignité et l'intégrité de la personne de même que face à la discrimination, au harcèlement et à la violence.
- 3.3 Fournir le soutien et l'assistance aux personnes vivant une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence et établir des mécanismes d'aide et de recours.
- 3.4 Garantir à toute personne ou groupe de personnes qui dépose une plainte de discrimination, de harcèlement ou de violence, ou contre qui telle plainte est déposée, la plus grande confidentialité et la protection nécessaire afin que cette personne ou ce groupe de personnes ne subisse de préjudice du fait d'avoir dénoncé une situation de ce genre ou d'y avoir été associé de quelque façon que ce soit.

#### **4.0 PRINCIPES DIRECTEURS**

Le Cégep Limoilou fonde la présente politique sur les principes suivants :

- 4.1 Toute personne a droit à l'égalité, au respect, à la dignité et à l'intégrité, de même qu'à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables dans un milieu sain et paisible. Toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence est intolérable dans un milieu d'éducation comme dans la société en général, parce qu'elle constitue une entrave à ces droits.
- 4.2 Le Collège désavoue toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence et considère que toute forme ou manifestation de ces comportements doit être découragée et dénoncée. Par ailleurs, il considère que toutes plaintes abusives et non justifiées en ces matières constituent des actes nuisibles pour les personnes visées de même que pour le climat de travail et d'études et la qualité des relations de travail au sein de la communauté collégiale. Ces actes doivent aussi être découragés et dénoncés.
- 4.3 Le Collège affirme que le problème de la discrimination, du harcèlement et de la violence est l'affaire de tous et que la responsabilité d'y mettre fin doit être partagée.
- 4.4 Le Collège reconnaît que la modification de certains comportements exige une perspective préventive et non seulement punitive. Les moyens de prévention favorisés par la direction du Collège sont l'éducation et la formation, ceux-ci permettant la conscientisation de la communauté collégiale.
- 4.5 Le Collège reconnaît aux personnes le droit d'être protégées, aidées, entendues et défendues par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.
- 4.6 La direction du Collège s'assure que lors du dépôt d'une plainte, toutes les personnes en cause sont traitées en toute équité, justice et confidentialité.
- 4.7 La direction du Collège s'assure, dans la mesure de ses moyens, que lors d'une plainte, toutes les personnes de bonne foi, incluant celles chargées de l'application de la présente politique, ne subissent aucun préjudice résultant de l'application de celle-ci.

## **5.0 MOYENS D'ACTION**

- 5.1 La direction du Collège met sur pied un comité pour contrer la discrimination, le harcèlement et la violence. Sa composition tient compte de la représentation de toutes les instances présentes au Collège.
- 5.2 La direction du Collège met en œuvre les moyens pour informer et sensibiliser les membres du personnel, ainsi que les étudiantes et les étudiants, à la problématique de la discrimination, du harcèlement et de la violence.

## **6.0 COMITÉ VISANT À CONTRER LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE**

### **6.1 Composition**

Le comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence est formé de deux personnes issues de chacun des groupes suivants : Association des étudiantes et des étudiants, Association des professionnelles et des professionnels, Association des cadres, Syndicat du personnel de soutien et Syndicat des enseignantes et des enseignants. Les Associations et les Syndicats désignent les membres les représentant, en privilégiant des personnes capables de justice, d'équité et d'empathie, accessibles et en mesure d'offrir une grande disponibilité.

Une personne coordonnatrice est identifiée parmi et par les membres du comité; elle préside le comité.

### **6.2 Nomination et durée des mandats**

La direction du Collège nomme les membres du comité sur recommandation des instances concernées. La durée de leur mandat est de deux ans et il est renouvelable.

Dans l'exercice de leur mandat, les membres du comité sont tenus au respect de la justice et de l'équité de même qu'à la plus stricte confidentialité. Ils sont tenus aux mêmes obligations après l'exercice de leur mandat.

### **6.3 Rôle**

Le comité a pour rôle de :

- Proposer à la direction du Collège les moyens nécessaires et raisonnables à une application pleine et entière de la présente politique et, au besoin, toute modification et amendement à celle-ci.
- Réaliser des activités d'information, de sensibilisation et de formation pour le milieu afin de favoriser et d'assurer un milieu de travail et d'études sain et paisible et prévenir la discrimination, le harcèlement et la violence.
- Recommander à la direction du Collège les personnes jugées aptes à agir à titre de personne-ressource ou de personne médiatrice.
- Prendre connaissance de toute intervention personnelle ou de toute médiation, des conclusions d'une enquête instituée par la direction du Collège, et, le cas échéant, des mesures administratives ou disciplinaires que la direction du Collège prend, compte tenu des circonstances, dans le respect de l'anonymat des personnes concernées.

### **6.4 Fonctionnement**

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

## 7.0 RÔLE ET RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS

### 7.1 Personne membre de la communauté collégiale

Toute personne membre de la communauté collégiale témoin ou informée d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence a le devoir d'aviser l'autorité compétente d'une telle situation.

### 7.2 Personne en autorité

Toute personne en autorité hiérarchique ou fonctionnelle est tenue de prendre les mesures préventives et correctives nécessaires pour mettre fin à toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence dont elle a connaissance.

Elle informe la Direction des ressources humaines de toute situation dont elle a connaissance. La personne coordonnatrice en est également informée.

### 7.3 Personne coordonnatrice du comité

La personne qui assume ce rôle répond aux qualités suivantes : elle est à l'emploi du Collège, elle est capable de justice, d'équité et d'empathie, elle est accessible et en mesure d'offrir une grande disponibilité. Membre du comité, elle possède une formation adéquate et suit, au besoin, un perfectionnement pour bien assumer ses responsabilités.

Le rôle de la personne titulaire de cette charge consiste à :

- Présider le comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence, et prendre les mesures nécessaires à son bon fonctionnement.
- Recevoir les plaintes directement des personnes concernées ou par le biais d'une personne-ressource.
- Évaluer la pertinence et le moment d'informer les parents s'il s'agit d'une personne mineure.
- Fournir toute l'information pertinente à la personne plaignante sur ses droits, sur les mécanismes d'aide et de recours mis à sa disposition. Au terme du processus, l'informer des suites données.
- Informer dans les meilleurs délais possibles la personne faisant l'objet d'une plainte de la nature de celle-ci et de son traitement et, au terme du processus, des suites données au dossier.
- Acheminer à la direction du Collège toute plainte écrite qu'elle a reçue et s'assurer, au besoin, que l'autorité concernée donne suite au traitement de cette plainte dans un délai raisonnable.
- Recevoir les conclusions d'une enquête instituée par la direction du Collège dans le cadre de la présente politique.
- Présenter au comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence toute intervention personnelle ou toute médiation, les conclusions d'une enquête instituée par la direction du Collège, et, le cas échéant, les mesures administratives ou disciplinaires prises par la direction du Collège compte tenu des circonstances, dans le respect de l'anonymat des personnes concernées.

À la demande de la personne coordonnatrice, tout membre du comité peut l'assister dans l'accomplissement de son mandat.

#### 7.4 Personnes-ressources

Les personnes-ressources sont reconnues dans le milieu pour leur intégrité, leur jugement, leur discrétion, leur capacité d'écoute et de communication et leur accessibilité. Ces personnes sont des membres du personnel, elles sont au nombre d'au moins quatre et sont présentes dans chacun des campus.

Ces personnes sont nommées par la direction du Collège, sur la recommandation du comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence. Sans être membres du comité, elles peuvent y participer.

Dans l'exercice de leur mandat, les personnes-ressources sont tenues au respect de la justice et de l'équité de même qu'à la plus stricte confidentialité. Elles sont tenues aux mêmes obligations après l'exercice de leur mandat.

Le rôle de ces personnes consiste à :

- Accueillir, écouter et soutenir la personne qui estime être victime de discrimination, de harcèlement ou de violence.
- Donner de l'information à la personne plaignante sur les façons de régler la situation, soit personnellement, soit autrement, en lui précisant notamment ses droits et les recours dont elle dispose, entre autres, ceux prévus par la Loi et par la présente politique.
- Défendre les intérêts de la personne plaignante; la représenter et l'assister dans la préparation de son dossier et dans la formulation d'une plainte, s'il y a lieu.
- Accompagner la personne plaignante, si elle le désire, lors de la rencontre avec la personne coordonnatrice du comité et lors de toute rencontre rendue nécessaire à l'intérieur du cheminement de la plainte.
- Informer périodiquement la personne coordonnatrice du comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence de toutes les démarches en cours, en préservant la confidentialité et faire toute recommandation opportune à la personne coordonnatrice.
- Participer et intervenir, le cas échéant, dans les mécanismes d'aide et de recours particulièrement au chapitre de la médiation.

À la demande d'une personne-ressource, tout membre du comité peut l'assister dans l'accomplissement de son mandat.

### **8.0 MÉCANISMES D'AIDE ET DE RECOURS**

Lorsqu'une personne vivant une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence veut la signaler et la dénoncer, elle le fait auprès d'une personne en autorité hiérarchique ou fonctionnelle, ou d'une personne-ressource ou directement auprès de la personne coordonnatrice du comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence.

Trois moyens sont mis à la disposition de la personne : l'intervention personnelle, la médiation et la plainte écrite. Ces moyens sont décrits à l'**ANNEXE 1** de la présente politique. Le recours à l'un de ces moyens ne prive pas la personne du recours possible à d'autres moyens.

La personne vivant l'une ou l'autre des situations visées par cette politique conserve en tout temps le contrôle de son dossier et peut à n'importe quel moment arrêter ou modifier le processus à moins que la responsabilité légale du Collège ne soit engagée.

## **9.0 SANCTIONS**

- 9.1 Diverses sanctions pourront être prises envers toute personne jugée coupable de discrimination, de harcèlement ou de violence, selon qu'il s'agisse d'un membre du personnel, d'une étudiante ou d'un étudiant de l'enseignement régulier ou de la formation continue, ou d'une personne utilisant les lieux du Collège ou le visitant; les personnes visées en sont informées selon les mécanismes prévus à cette fin.
- 9.2 Une personne qui exerce toute forme de représailles, à l'endroit d'une personne qui a déposé une plainte fondée ou à l'endroit d'une personne ayant témoigné de bonne foi dans le cadre d'une enquête, peut se voir infliger une sanction appropriée à son statut au Collège.
- 9.3 Une personne qui formule une plainte par mauvaise foi dans le but de nuire à une autre personne peut se voir infliger une sanction appropriée à son statut au Collège.

## **10.0 INTERPRÉTATION**

La présente politique ne peut en aucune façon être interprétée comme enlevant, restreignant ou modifiant les droits individuels ou collectifs déjà reconnus par les lois, règlements, conventions individuelles ou collectives en vigueur.

La présente politique ne peut en aucune façon être interprétée comme enlevant, restreignant ou modifiant les droits et devoirs de la direction du Collège de prendre action directement face à une situation de discrimination, de harcèlement et de violence dont elle a connaissance.

## **11.0 APPLICATION DE LA POLITIQUE**

La directrice générale ou le directeur général est responsable de son application; elle ou il peut se faire assister de toute personne qu'elle ou qu'il désigne.

## **12.0 ENTRÉE EN VIGUEUR**

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



## ANNEXE 1

### MÉCANISMES D'AIDE ET DE RECOURS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE.

#### ☐ L'INTERVENTION PERSONNELLE

L'objectif de l'intervention personnelle est de résoudre toute situation ou tout conflit relevant de la présente politique dès que possible, de façon juste et respectueuse, sans avoir à recourir au processus de médiation ou de plainte écrite. Il faut déployer tous les efforts possibles pour résoudre le problème en faisant appel à la communication ouverte et, lorsque c'est possible, à une démarche concertée entre les personnes concernées. Toute allégation de discrimination, de harcèlement ou de violence est grave. Si une personne œuvrant au Cégep Limoilou estime avoir été l'objet de tels comportements, une intervention est nécessaire.

Aussi, la personne qui s'estime offensée par le comportement d'une autre personne œuvrant au Collège est encouragée à en informer la personne visée dès que possible pour tenter de trouver une solution.

Dans le cadre de sa démarche, elle peut être seule ou accompagnée d'une personne-ressource ou de la personne coordonnatrice du comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence.

Si la situation se règle, le dossier est clos. Si les résultats de la démarche ne sont pas satisfaisants, la personne plaignante est informée des autres recours possibles.

#### ☐ LA MÉDIATION

La médiation est définie comme une action demandée par l'une ou l'autre des parties en cause qui consiste en l'intervention d'un tiers pour aider à résoudre le conflit. Elle vise à obtenir une entente en fonction de la demande de réparation de la personne plaignante et à la satisfaction des deux parties. L'échec de la médiation ne prive pas la personne plaignante du recours éventuel à la plainte formelle et à la procédure d'enquête.

Les personnes médiatrices sont reconnues dans le milieu pour leur intégrité, leur jugement, leur discrétion, leur capacité d'écoute et de communication et leur accessibilité. Ces personnes sont des membres du personnel ou des personnes retraitées du Collège.

La personne médiatrice désignée par la personne coordonnatrice doit être acceptée par la personne plaignante et par la personne mise en cause. Les membres du comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence peuvent agir, à ce titre, à la condition de ne pas être en conflit d'intérêts.

Rôle de la personne qui agit comme médiateur ou médiatrice :

- Tenter d'amener les parties à résoudre le conflit entre elles. Pour ce faire, elle rencontre d'abord séparément les parties en cause, s'informe des éléments concourants à la situation et des demandes respectives. Enfin, elle s'assure du bien-fondé de la plainte et le cas échéant, aide la personne mise en cause à prendre conscience des effets des comportements reprochés.
- Rédiger un compte rendu des conclusions de la médiation, qu'elle transmet à la personne coordonnatrice du comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence.

Dans l'exercice de son mandat, la personne médiatrice est tenue au respect de la justice et de l'équité à l'égard des parties en cause de même qu'à la plus stricte confidentialité. Elle est tenue aux mêmes obligations après l'exercice de son mandat.

## ☰ LA PLAINTÉ ÉCRITE

Dès qu'il devient évident que l'intervention personnelle ou la médiation a échoué ou n'est pas appropriée, une personne peut déposer une plainte écrite à la personne coordonnatrice du comité ou aux autorités du Collège. Il faut alors remplir toutes les étapes qui suivent sans délai excessif.

### **Étape 1 - Dépôt de la plainte<sup>1</sup>**

La personne dépose une plainte par écrit à la personne coordonnatrice du comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence ou à la direction du Collège, soit à la Direction des ressources humaines, à la Direction des affaires étudiantes et communautaires, à la Direction des études, à la Direction de la formation continue ou à la Direction des services administratifs. La plainte doit donner la nature des allégations, le nom de la personne mise en cause, la relation entre celle-ci et la personne plaignante (par exemple étudiant ou collègue), la date du ou des incidents, leur description, les faits à l'appui de la plainte et, s'il y a lieu, le nom des témoins. L'information fournie sera aussi précise et concise que possible. À cet effet, la personne plaignante utilise l'annexe 2 de la présente politique.

### **Étape 2 - Étude de la plainte**

La direction du Collège, par le biais de son représentant autorisé, initie dans les meilleurs délais une procédure d'enquête afin de vérifier de façon impartiale, juste et équitable les faits allégués dans la plainte, d'entendre séparément chacune des parties ainsi que les témoins jugés pertinents et de conclure sur le bien-fondé de la plainte. Elle peut se faire assister par un enquêteur externe.

Lors de l'enquête, l'une ou l'autre des parties peut être accompagnée d'une personne de son choix.

L'enquête se déroule à huis clos.

Toute personne participant à la procédure d'enquête est tenue à la plus stricte confidentialité. Elle est également tenue à cette obligation après la procédure d'enquête.

### **Étape 3 - Décision**

Si l'enquête conclut que la plainte ne porte pas sur de la discrimination, de la violence ou du harcèlement, la direction du Collège peut alors diriger la personne plaignante vers un autre mécanisme de recours plus approprié ou lui proposer d'autres moyens de régler la situation.

Si l'enquête conclut que la plainte porte sur de la discrimination, de la violence ou du harcèlement, la direction du Collège examine les efforts qui ont été déployés pour résoudre la situation et prend les mesures administratives ou disciplinaires appropriées compte tenu des circonstances.

Dans tous les cas, la direction du Collège remet à la personne plaignante, à la personne mise en cause et à la personne coordonnatrice du comité visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence, un rapport écrit faisant état de ses constatations, de ses conclusions, et, le cas échéant, des mesures administratives ou disciplinaires qu'il a prises compte tenu des circonstances.

1. La personne plaignante est invitée à utiliser le formulaire de l'**ANNEXE 2**.

**FORMULAIRE DE PLAINTÉ ÉCRITE**

*Politique visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence*

**1. IDENTIFICATION**

**1.1. PERSONNE PLAIGNANTE :**

NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_  
NO. CIVIQUE # APP. RUE

\_\_\_\_\_ VILLE CODE POSTAL

POSTE TÉLÉPHONIQUE AU COLLÈGE \_\_\_\_\_ TÉLÉPHONE PERSONNEL \_\_\_\_\_

Au Collège, je suis une personne :

- Cadre
- Élève
- Professeur
- Professionnel
- Soutien

Autre : \_\_\_\_\_

Statut<sup>1</sup> : \_\_\_\_\_

Êtes-vous en situation d'autorité par rapport à la personne mise en cause?

Oui  Non

Nombre total de personnes plaignantes<sup>2</sup> : \_\_\_\_\_

SIGNATURE DE LA PERSONNE PLAIGNANTE: \_\_\_\_\_

DATE : \_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Précisez votre statut au Collège (ex : régulier temps complet, régulier temps partiel, non permanent, surnuméraire, élève à l'enseignement régulier, à la formation continue, etc.).

<sup>2</sup> Si plus d'une personne plaignante, utilisez autant de premières pages que nécessaire.



**1.2. PERSONNE MISE EN CAUSE:**

NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_

Au Collège, la personne mise en cause est :

Cadre

Élève

Professeur

Professionnel

Soutien

Autre : \_\_\_\_\_

Statut<sup>3</sup> : \_\_\_\_\_

La personne mise en cause est-elle en situation d'autorité par rapport à vous?

Oui

Non

Nombre total de personnes mise en cause<sup>4</sup> : \_\_\_\_\_

<sup>3</sup> Précisez, selon votre connaissance, le statut de la personne mise en cause (ex : régulier temps complet, régulier temps partiel, non permanent, surnuméraire, élève à l'enseignement régulier, à la formation continue, etc.).

<sup>4</sup> Si plus d'une personne mise en cause, utilisez autant de deuxièmes pages que nécessaire.

## 2. ACTIONS DÉNONCÉES PAR LA PERSONNE PLAIGNANTE

Les actions de discrimination, de violence et de harcèlement décrites constituent des violations des droits de la personne. Elles peuvent être dirigées contre un individu ou un groupe d'individus, être directes ou indirectes, verbales ou non verbales, intentionnelles ou non intentionnelles.

• **Discrimination :**

Le fait de distinguer, de préférer ou d'exclure un individu à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa condition physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap.

- **Motif de discrimination :** \_\_\_\_\_

• **Harcèlement:**

Une conduite vexatoire, malveillante et malséante d'une personne ou d'un groupe de personnes envers une autre personne ou un groupe de personnes se manifestant par des attaques répétées, incessantes, insistantes en vue d'obtenir de lui des faveurs, de susciter chez lui un comportement contraire à ses désirs ou de troubler sa paix. Le harcèlement peut revêtir un caractère sexuel ou psychologique. Une action isolée peut être assimilée à une conduite de harcèlement lorsqu'elle est empreinte de gravité et qu'elle produit des effets nocifs continus dans l'avenir.

- **Abus de pouvoir :**
- **Atteinte à la réputation/dignité :**
- **Atteinte aux conditions de travail**
- **Atteinte aux résultats scolaires**
- **Dénigrement**
- **Gestes vexatoires**
- **Harcèlement discriminatoire :**
- **Harcèlement sexuel :**
- **Intimidation**
- **Isolement**
- **Menace**
- **Persécution collective (mobbing) :**
- **Propos vexatoires**
- **Refus de communiquer**
- **Surveillance excessive**

• **Violence :**

Un acte dirigé contre un individu ou un groupe d'individus, en utilisant la force, l'intimidation, le chantage, la menace ou la contrainte et qui porte atteinte à la sécurité ou l'intégrité physique ou psychologique de l'individu ou des individus visés.

- **Agression physique**
- **Agression sexuelle**
- **Agression verbale**
- **Chantage**
- **Intimidation**
- **Menace**

### 3. ALLÉGATIONS DE LA PERSONNE PLAIGNANTE

#### 3.1. DESCRIPTION SOMMAIRE DU CONTEXTE ET DES CIRCONSTANCES À L'ORIGINE DE LA PLAINTÉ :

COMBIEN DE FOIS CELA S'EST PRODUIT ? \_\_\_\_\_

#### 3.2. DESCRIPTION DES ÉVÉNEMENTS<sup>5</sup> OÙ DES ACTIONS DÉNONCÉES À LA SECTION 2 SE SONT PRODUITES :

ÉVÉNEMENT # 1 : DATE : \_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_\_ LIEU \_\_\_\_\_

TÉMOINS<sup>6</sup> Oui  Nombre \_\_\_\_\_ Non

DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT :

ÉVÉNEMENT # 2 : DATE : \_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_\_ LIEU \_\_\_\_\_

TÉMOINS<sup>6</sup> Oui  Nombre \_\_\_\_\_ Non

DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT :

<sup>5</sup> Pour chaque événement, précisez la date, le lieu, la présence ou non de témoins et les faits survenus.



ÉVÉNEMENT # 3 : DATE : \_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_\_ LIEU \_\_\_\_\_

TÉMOINS<sup>7</sup> Oui  Nombre \_\_\_\_\_ Non

**DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT :**

ÉVÉNEMENT # 4 : DATE : \_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_\_ LIEU \_\_\_\_\_

TÉMOINS<sup>7</sup> Oui  Nombre \_\_\_\_\_ Non

**DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT :**

ÉVÉNEMENT # 5 : DATE : \_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_\_ LIEU \_\_\_\_\_

TÉMOINS<sup>7</sup> Oui  Nombre \_\_\_\_\_ Non

**DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT :**

N.B Utiliser d'autres pages si nécessaire.

<sup>6</sup> Le cas échéant, reporter le # de l'événement à la liste des témoins qui suit.

<sup>7</sup> Le cas échéant, reporter le # de l'événement à la liste des témoins qui suit.



**LISTE DES TÉMOINS**

**Nombre total de témoins :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**AU REGARD DES ÉVÉNEMENTS # :** \_\_\_\_\_

**N.B** Utiliser d'autres pages si nécessaire.