

Direction des affaires corporatives,  
du développement institutionnel  
et des communications

**TITRE :** ***Politique de prévention et de gestion du harcèlement psychologique et de la violence***

**NUMÉRO :** ***RH-08-PO-03***

### Responsable de l'application

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> <i>Président du conseil d'administration</i>                                   | <input type="checkbox"/> <i>Direction des technologies de l'information</i>  |
| <input type="checkbox"/> <i>Direction générale</i>  | <input type="checkbox"/> <i>Direction des affaires étudiantes</i>  |
| <input checked="" type="checkbox"/> <i>Direction des ressources humaines</i>                            | <input type="checkbox"/> <i>Direction des affaires corporatives, du développement institutionnel et des communications</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Direction de la Formation continue</i>                                      | <input type="checkbox"/> <i>Direction des services administratifs</i>  |
| <input type="checkbox"/> <i>Direction des études</i>  | <input type="checkbox"/> <i>Service des finances</i>   |
| <input type="checkbox"/> <i>Organisation scolaire, cheminement des étudiants, CC3E et international</i> | <input type="checkbox"/> <i>Service de l'approvisionnement</i>   |
| <input type="checkbox"/> <i>Réussite, recherche et assurance qualité</i>                                | <input type="checkbox"/> <i>Service des ressources matérielles et des services communautaires</i>                          |
| <input type="checkbox"/> <i>Centres collégiaux et bibliothèque</i>                                      |  |

### Destinataires

- L'ensemble de la communauté

### Approuvé par

- Conseil d'administration

### Documents de référence

- [Procédure de gestion des signalements, des dévoilements et des plaintes de harcèlement psychologique et de violence \(RH-08-pr-02\)](#)
- [Annexe 1 – Formulaire pour le dépôt d'une plainte](#)

### Mise en application

- Adoption : 27 mai 2008
- Entrée en vigueur : 27 mai 2008
- Révision : 7 mai 2019, 24 mars 2026
- Modification : Aucune

## PRÉAMBULE

Le Cégep de Valleyfield réaffirme par cette Politique, en lien avec la Politique de gestion des ressources humaines et sa mission, que le respect des personnes constitue une valeur fondamentale que chaque membre de la communauté doit s'engager à observer.

Cette Politique s'inscrit dans la volonté du Cégep de respecter les dispositions de la Charte des droits et libertés, des lois, des règlements, des conventions collectives, des politiques en vigueur et d'éliminer toute forme de gestes, paroles ou comportements à caractère vexatoire, méprisant, offensant ou menaçant ainsi que toute autre forme de harcèlement et de violence.

Le Cégep souhaite sensibiliser le milieu aux différentes formes de harcèlement, de discrimination et de violence susceptibles de se présenter dans notre institution, de contribuer à les prévenir, de protéger et d'offrir des moyens concrets aux victimes ou aux personnes qui ont procédé à un signalement pour résorber ces situations lorsqu'elles sont portées à sa connaissance.

Le Cégep s'engage également à assurer aux membres de la communauté collégiale des rapports égaux et un climat sain favorisant la réalisation de sa mission d'enseignement en combattant toute forme de violence, de discrimination et de harcèlement. Il exige que l'ensemble de la communauté se conforme à sa Politique.

## ARTICLE 1 – ÉNONCÉS DE POLITIQUE

Le Cégep de Valleyfield :

- Affirme que sa mission doit s'exercer dans le respect des droits et libertés de la personne;
- Entend traiter l'ensemble de la communauté collégiale sans discrimination;
- S'engage à proscrire toute forme de harcèlement et à lutter contre toute forme de violence, qu'elle soit verbale, écrite, physique, matérielle ou à caractère sexuel;
- Refuse que le harcèlement ou autre forme de violence soit utilisé pour contrôler, intimider ou diminuer d'autres personnes;
- Affirme que le harcèlement ou la violence constitue une forme d'atteinte à la dignité humaine;
- S'engage à faire tous les efforts pour assurer un climat exempt de harcèlement et de violence;
- Reconnaît à chaque membre de la communauté collégiale le droit d'être protégé, aidé et défendu en toute impartialité, confidentialité et équité par les mécanismes appropriés.

## ARTICLE 2 – CHAMPS APPLICATION

La Politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, incluant ceux qui ont travaillé ou étudié au Cégep, et qui se qualifient pour une prise en charge de leur plainte par le Cégep. À cet égard, l'article 123.7 de la *Loi sur les normes de travail* stipule que « Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite ».

Cette Politique vise tout comportement répréhensible de harcèlement psychologique ou de violence survenu au Cégep ou à l'extérieur du Cégep dans le cadre d'une relation :

- De travail;

- D'enseignement (incluant les activités de mobilité);
- De stages d'études;
- D'activités étudiantes;
- D'activités sociales et sportives;
- De relations d'affaires; ou
- Dans le cadre de l'utilisation des services du Cégep, notamment ceux des résidences étudiantes.

La Politique s'applique également à toute situation de harcèlement psychologique ou de violence perpétrée dans l'univers virtuel, notamment via les réseaux sociaux ou toute autre forme de communication numérique (Référence à la *Politique sur l'utilisation des ressources informationnelles, DTI-23-PO-01*) et à la *Directive portant sur le développement des médias sociaux au Collège (DC-15-DI-09)*.

Cela inclut, plus précisément, le personnel, la clientèle étudiante, de même que tout(e) utilisateur(-trice) des services du Cégep (stagiaire, fournisseur, client(e), visiteur(euse), etc.) ainsi que le personnel du Cégep qui, dans le cadre de leurs activités, est appelé à agir à l'extérieur du Cégep.

Le Cégep se réserve le droit d'adapter la présente Politique selon les circonstances.

Cette Politique fait partie intégrante du programme de prévention du Cégep de Valleyfield.

Le harcèlement et les violences à caractère sexuel sont couverts par la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (RH-19-PO-04)*.

### ARTICLE 3 – OBJECTIFS

La Politique vise à mettre en place des mesures préventives, curatives et, le cas échéant, correctives afin de contrer tout harcèlement et violence au sein de la communauté collégiale. Plus précisément, les objectifs visés par cette Politique sont les suivants :

- Assurer un milieu de travail ou d'études favorisant l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la civilité et la sauvegarde de leur dignité;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation pour prévenir les comportements de harcèlement et de violence;
- Fournir des mécanismes d'intervention pour prévenir ou faire cesser les comportements de harcèlement et de violence et éviter les lésions professionnelles qui peuvent en résulter;
- Fournir le soutien et la protection nécessaires aux personnes victimes de harcèlement et de violence ou aux personnes qui procèdent à un signalement en établissant des mécanismes d'aide et de recours;
- Proposer des solutions de rechange aux recours juridiques pour faire cesser le harcèlement ou la violence en privilégiant une solution à l'amiable si possible.

### ARTICLE 4 – DÉFINITIONS

- a) « **CIVILITÉ** » : Ensemble de comportements et attitudes associés au savoir-vivre, notamment le respect, la politesse et la courtoisie.

- b) « **CYBERINTIMIDATION** » : La cyberintimidation est un geste d'intimidation réalisé dans le cyberspace. Elle peut se produire par différents moyens de communication, notamment les réseaux sociaux, les messages textes et les courriels. L'envoi de commentaires dénigrants, de menaces, d'extorsion et d'insultes constitue de la cyberintimidation.
- c) « **DÉVOILEMENT** » : On entend par dévoilement le fait qu'une personne révèle qu'elle a subi du harcèlement psychologique et/ou de la violence. Le dévoilement d'une telle allégation ne mène pas nécessairement à une plainte.
- d) « **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE** » : [L'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail](#) définit le harcèlement psychologique comme étant :

*« 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »*

Cette définition légale du harcèlement psychologique inclut les différentes conduites vexatoires qu'elles soient à connotation sexuelle ou bien discriminatoire selon les autres motifs énumérés à l'article 10 de la [Charte des droits et libertés de la personne](#), notamment 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.

La Politique peut également comprendre tout autre motif de harcèlement non inclus et défini par la [Charte des droits et libertés de la personne](#).

Les conduites vexatoires qui peuvent être qualifiées de harcèlement psychologique prennent des formes variées, par exemple :

- Incivilité, manque de respect, mépris, attitude condescendante, refus de partager de l'information;
- Insulte verbale ou gestuelle, cri, engueulade, crise, chantage, pression;
- Moquerie, humiliation;
- Propos dégradants.

Le harcèlement psychologique **n'est pas** :

- Un comportement social normal de simple camaraderie ou de badinage;
- L'exercice d'une relation d'autorité dans le cadre des activités normales de gestion du Cégep;
- Des relations, propos, remarques consentis qui ne supposent aucune intimidation ou humiliation;
- Un conflit de personnalités entre deux individus;
- Un différend d'opinion.

- e) « **SIGNALEMENT** » : Au sens de la Politique, on entend par signalement le fait qu'une personne transmette une information relative à une situation alléguée de harcèlement psychologique et/ou de la violence. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

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

Un geste est violent quand il entrave de force le droit d'un individu de déterminer librement de ses mouvements et de conserver sa dignité et son intégrité, tant physique que psychologique. On parle également de violence lorsqu'il y a atteinte aux biens d'un individu ou d'un groupe d'individus.

La violence peut prendre les formes suivantes :

- Violence physique (coups, bousculades, bagarres, lancement d'objets, etc.);
- Violence écrite (cyberintimidation, messages texte, courriels ou autres);
- Violence verbale incluant les communications téléphoniques (insultes, menaces, injures et cris);
- Violence psychologique (manipulation, chantage, isolement)
- Violence matérielle (vol, bris d'objets, sabotage);
- Violence à caractère sexuel;
- Violence conjugale ou familiale (intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail, harcèlement téléphonique, par courriel ou par texto, ecchymoses, ou autres lésions corporelles anormales)
- Intimidation.

La violence **n'est pas** :

- Des comportements sociaux normaux, de simple camaraderie ou de badinage;
- Des relations ou gestes qui ne supposent aucune intimidation ou humiliation. On fait référence alors à la notion de libre consentement;
- La mise en œuvre raisonnable des exigences légitimes d'une relation de travail, d'une relation d'affaires ou d'un contexte pédagogique;
- La gestion non abusive de la discipline, de l'absentéisme et de la performance.

## ARTICLE 5 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La présente Politique est institutionnelle. Par conséquent, elle concerne toutes les composantes du Cégep et s'articule dans un contexte de responsabilités partagées par les différent(e)s intervenant(e)s de l'établissement.

### 5.1 Direction générale

La Direction générale a la responsabilité d'offrir un climat sain et exempt de harcèlement et de violence.

Advenant qu'un(e) membre du personnel cadre est visé(e) par une plainte, la Direction générale peut agir à titre d'intervenante désignée, et si un(e) membre du personnel hors cadre est visé(e) par une plainte, le (la) président(e) du conseil d'administration agit à titre d'intervenant(e) désigné(e). De plus, en tout temps, lorsque le personnel d'encadrement est visé par une plainte, il est possible de mandater un(e) enquêteur(-trice) de l'externe pour remplacer l'intervenant(e) désigné(e).

## **5.2 Direction des ressources humaines**

- Agit comme intervenante désignée et assure l'application de la procédure interne du traitement des plaintes;
- Est responsable de la mise en œuvre des programmes d'information et de formation auprès de l'ensemble du personnel en matière de prévention du harcèlement et de la violence ainsi qu'aux salariés qui, en raison de leurs fonctions ou de leurs responsabilités, assument un rôle dans la résolution des conflits;
- Conseille le personnel d'encadrement dans la résolution de problèmes relationnels au sein du personnel. S'assure que le personnel d'encadrement est adéquatement formé pour prévenir ou intervenir dans de telles situations;
- Élabore et met en application un mécanisme interne de traitement des plaintes et de conciliation en matière de harcèlement et de violence;
- Accueille la personne plaignante et l'informe de ses droits et de ses recours;
- Fait enquête sur la plainte en colligeant toutes les informations pertinentes ou mandate une firme externe spécialisée en gestion des plaintes de harcèlement ou de violence, le cas échéant;
- Informe la ou les directions de service impliquées;
- Identifie et propose des mesures correctives;
- Assure les communications entre les parties concernées.

## **5.3 Direction des affaires étudiantes et/ou Direction des études et/ou Direction de la Formation continue et du Services aux entreprises**

- Agit comme intervenante désignée et assure l'application de la procédure interne de traitement des signalements, des dévoilements et des plaintes lorsqu'il s'agit d'un cas impliquant un(e) étudiant(e) envers un(e) autre étudiant(e) ou d'un partenaire avec lequel le Cégep entretient une relation contractuelle.

## **5.4 Le personnel d'encadrement**

- Favorise un milieu exempt de harcèlement et de violence, notamment en favorisant le respect mutuel, la solidarité et la responsabilisation chez le personnel;
- Agit sans tarder lorsqu'il (elle) prend conscience de comportements importuns commis par le personnel de son service ou de sa direction. Au besoin, il (elle) consulte la Direction des ressources humaines afin d'obtenir des conseils et le soutien nécessaire dans la résolution de problèmes interpersonnels ou de conflits entre membres du personnel;
- Intervient auprès des personnes concernées par la plainte afin qu'elles maintiennent entre elles des relations professionnelles respectueuses et leur apporte le soutien approprié et prend les mesures nécessaires pour mettre la victime à l'abri d'éventuelles représailles;
- Soumet le dossier à la direction du service concerné, soit la Direction des ressources humaines lorsque la plainte déposée implique un(e) membre du personnel et la Direction des affaires étudiantes et/ou la Direction des études et/ou la Direction de la Formation continue et du Service aux entreprises pour une plainte déposée par un(e) étudiant(e) envers un(e) autre étudiant(e) afin qu'une analyse de la preuve soit effectuée et d'appliquer les sanctions administratives, pédagogiques ou disciplinaires appropriées;
- Veille à l'application des mesures correctives nécessaires.

### **5.5 Le personnel (enseignant, professionnel, de soutien ou d'encadrement)**

- Participe à la prévention ainsi qu'au maintien d'un climat sain à l'intérieur de son équipe de travail;
- À titre de témoin, informe la personne qui subit du harcèlement ou de la violence du fait de la situation et l'invite à consulter l'intervenant désigné à la Direction des ressources humaines dans le cas d'un membre du personnel. S'il s'agit d'un(e) étudiant(e), il(elle) informe un responsable de la Direction des affaires étudiantes et/ou de la Direction des études et/ou de la Direction de la formation continue;
- Collabore, à titre de témoin, à la vérification des faits allégués lorsqu'une plainte a été déposée;
- Ne peut, s'il est impliqué, commenter les faits (faits et propos confidentiels) en dehors du processus de règlement de conflits;
- Participe aux activités de formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence;
- Prendre les moyens raisonnables afin d'accommoder un stagiaire dont l'absence à un stage en tout ou en partie résulte de toute situation problématique couverte par cette politique.

### **5.6 L'étudiant(e)**

- Se comporte de manière respectueuse envers les autres;
- Participe au maintien d'un climat favorable aux études;
- Entretient des relations harmonieuses avec le personnel du Cégep;
- À titre de témoin, informe la personne qui subit du harcèlement ou de la violence du fait de la situation et l'invite à consulter les autorités du Cégep;
- Collabore, comme témoin, à la vérification des faits allégués lorsqu'une plainte a été déposée.

### **5.7 La personne qui estime subir du harcèlement ou de la violence (la plaignante ou le plaignant)**

- Signifie à la personne à qui elle reproche une conduite vexatoire son refus ou sa désapprobation, si elle se sent capable de le faire;
- Informe son ou sa supérieur(e) immédiat(e) ou hiérarchique et entre en contact avec l'intervenant(e) désigné(e) à la Direction des ressources humaines dans le cas d'un(e) membre du personnel. S'il s'agit d'un(e) étudiant(e), il (elle) informe un responsable de la Direction des affaires étudiantes et/ou de la Direction des études et/ou de la Direction de la Formation continue et du Service aux entreprises;
- Conserve par écrit les divers éléments se rapportant à l'incident;
- Maintient un rapport respectueux et responsable avec la ou les personnes mises en cause;
- Contacte un(e) préposé(e) à la sécurité si la situation présente un danger immédiat pour sa santé et sécurité;
- Collabore à l'enquête lorsqu'une plainte est déposée.

### **5.8 La personne qui désire effectuer un signalement**

- Entre en contact avec l'intervenant(e) désigné(e) à la Direction des ressources humaines dans le cas d'un membre du personnel. S'il s'agit d'un(e) étudiant(e), il (elle) informe un responsable de la Direction des affaires étudiantes et/ou de la Direction des études et/ou de la Direction de la formation continue;
- Conserve par écrit les divers éléments se rapportant à l'incident;
- Collabore à l'enquête;

- Agit de façon impartiale, avec diligence et dans la plus grande confidentialité.

## 5.9 La personne-ressource

La personne plaignante et la personne visée par la plainte peuvent se faire accompagner d'une personne-ressource de leur choix. Le (la) témoin d'une situation de harcèlement ou de violence ou la personne signalante peut aussi avoir recours à l'assistance d'une personne-ressource.

Pour les étudiant(e)s, la personne-ressource peut être : un(e) aide pédagogique individuel(le), un(e) conseiller(-ère) pédagogique, un(e) membre des services psychosociaux, un(e) représentant(e) de l'Association étudiante, un(e) autre étudiant(e) ou un parent lorsque l'étudiant(e) est mineur(e).

Pour les membres du personnel, la personne-ressource peut être un(e) représentant(e) syndical(e) ou un(e) représentant(e) de l'Association des cadres du Québec.

La personne-ressource :

- Accueille, accompagne et soutient la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence, la personne mise en cause, la personne signalante ou les témoins;
- Peut référer la personne au Programme d'aide aux employés, au comité psychosocial du Cégep ou éventuellement à d'autres services;
- Agit de façon impartiale, avec diligence et dans la plus grande confidentialité;
- Offre un soutien à la plaignante ou au plaignant dans la rédaction de la plainte écrite formelle, s'il y a lieu.

En aucun temps, la personne-ressource ne peut avoir le titre d'enquêteur(-trice) ou de témoin. La personne-ressource ne représente pas la personne plaignante et n'intervient pas à sa place. Il s'agit d'assurer à la victime le support psychologique dont elle a besoin. Les personnes qui ont été témoins de la situation, les personnes signalantes ou qui peuvent raisonnablement contribuer à l'enquête ne peuvent agir à titre de personne-ressource. Une même personne ne peut, à la fois, accompagner la personne plaignante, la personne visée par la plainte, la personne signalante ou les témoins.

## 5.10 Comité décisionnel

- Analyse le rapport d'enquête;
- Recommande la procédure de médiation/conciliation externe et/ou convient de toutes mesures administratives ou disciplinaires.

Le comité décisionnel est composé d'un(e) hors cadre, d'un(e) cadre de la Direction des ressources humaines, du ou des cadres représentant(e)s au comité des relations du travail de la catégorie de personnel concerné.

## ARTICLE 6 – MESURES DE PRÉVENTION ET DE FORMATION

Conformément à ses obligations légales, le Cégep met en place des mesures visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques de harcèlement et de violence, notamment en :

- Diffusant la présente Politique ainsi que la procédure associée de manière à les rendre accessibles à l'ensemble de la communauté;

- Maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risques susceptibles de générer des situations de harcèlement;
- Veillant à la compréhension et au respect de la Politique par toute la communauté;
- Sensibilisant la communauté sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement et de la violence, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par le Cégep;
- Faisant la promotion du respect entre les individus;
- Procédant régulièrement à la vérification de l'aménagement sécuritaire des lieux;
- Diffusant les coordonnées des services de sécurité à l'ensemble de la communauté;
- Mettant en place des mécanismes de sécurité, de cybersurveillance et de vidéosurveillance.

## 6.1 Formation

Des activités de formation en matière de prévention du harcèlement psychologique et de la violence sont offertes au personnel ainsi qu'aux salariés qui, en raison de leurs fonctions ou de leurs responsabilités, assument un rôle dans la résolution des conflits. Le Cégep adaptera son offre de formation en fonction des besoins et des enjeux présents ainsi que des situations problématiques vécues dans le milieu.

## 6.2 Activités sociales

Le Cégep s'attend à ce que les membres du personnel participant aux activités sociales reliées directement ou indirectement au travail (activités d'accueil, fêtes, 5 à 7, repas d'équipe, etc.) se comportent en tout temps avec civilité envers toute autre personne et s'abstiennent de toute conduite pouvant constituer du harcèlement ou de la violence. Lorsque la consommation d'alcool est permise dans le cadre d'une telle activité sociale, il est attendu que chaque membre du personnel consomme avec modération.

## ARTICLE 7 – RESSOURCES BUDGÉTAIRES

Le Cégep alloue un budget annuel couvrant les frais reliés à l'application de cette Politique.

## ARTICLE 8 – CONFIDENTIALITÉ

Les personnes qui dévoilent ou signalent des situations de harcèlement ou de violence ou qui portent plainte ainsi que 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, de la firme externe mandatée, le cas échéant ou du comité décisionnel de faire la lumière sur la situation.

Le Cégep doit divulguer certaines informations dans les cas suivants :

- si la personne qui a fourni l'information consent, par écrit, à la communication de celle-ci;
- si une loi ordonne ou autorise une telle divulgation, notamment la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*;
- si la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée ou toute autre personne est mise en danger. Dans un tel cas, l'information est transmise uniquement à la ou aux personnes susceptibles de leur porter secours ou assistance. L'information transmise ne peut être que celle qui est absolument nécessaire à cette fin;

- si l'information concerne une personne mineure et qu'un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué en vertu de l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*.

Les membres d'ordres professionnels qui font face à une telle situation doivent s'assurer de respecter les dispositions de leur code de déontologie.

Les personnes à qui ont été transmises ces informations doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité tout au long du processus et pour détruire celles-ci au moment jugé opportun.

## ARTICLE 9 – MESURES DE PROTECTION

Le Cégep s'engage à prendre fait et cause pour toute personne dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions dans le cadre de la présente Politique.

Toute violation de la présente Politique rendra l'auteur passible de mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'expulsion. Les personnes qui, de bonne foi, se prévalent de la Politique ne feront pas l'objet de représailles. Il en est de même en ce qui concerne les personnes signalantes et les témoins. Toutefois, la présente Politique ne doit pas servir à manifester une insatisfaction à l'encontre d'un membre de la communauté collégiale, mais doit être utilisée dans l'atteinte des objectifs prévus à celle-ci et dans le respect des définitions.

Une plainte jugée frivole, c'est-à-dire logée de mauvaise foi, sera cependant considérée comme une violation de la présente Politique et des sanctions pourraient être prises à cet effet.

## ARTICLE 10 – PROCÉDURE ET ANNEXE

**PROCÉDURE :** [Procédure de gestion des plaintes de harcèlement psychologique et de violence \(RH-08-pr-02\)](#)

**ANNEXE I :** [Formulaire pour le dépôt d'une plainte](#)

Ces documents complémentaires précisent les modalités d'application de la présente Politique. Ces documents sont disponibles en tout temps au bureau de la Direction des ressources humaines ainsi que sur le site Web du Cégep.

## ARTICLE 11 – ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil d'administration.