

## DIRECTIVE C 04.11

### Violence et harcèlement

Approuvée par :	Comité de direction
Date d'entrée en vigueur :	13-12-2013
Remplace :	Sans objet
Date de la dernière révision :	09-05-2025
Date de la prochaine révision :	2026
Secteur :	Ressources physiques
Responsable :	Direction, Ressources physiques
Politique de référence :	<a href="#">Politique C 04 – Santé et sécurité</a>

#### Objectif

Préserver la santé et la sécurité de tous les membres de la communauté Boréal, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ainsi qu'au Code des droits de la personne de l'Ontario.

#### Portée

La présente directive s'adresse à tous les membres de la communauté Boréal. Elle s'applique à toutes les activités du Collège, sur ses lieux ou à l'extérieur, ainsi qu'à toute situation pouvant influencer le climat à Boréal. Elle inclut les lieux d'études, de service, de résidence et de travail, ainsi que les bâtiments et leurs alentours, comme les stationnements. Elle couvre également les personnes présentes, leurs interactions, ainsi que les ressources et activités liées aux programmes, aux services et aux activités.

#### Définitions

Mot/terme	Définition
Alerte à la bombe	La transmission d'information indiquant la présence probable d'un engin explosif dissimulé dans les bâtiments du Collège ou les bâtiments utilisés par le Collège, les terrains de stationnement, etc.
Armes ou objets dangereux	Tout objet, outil ou équipement pouvant causer des blessures ou menacer la sécurité d'une personne, qu'il soit conçu à cette fin (ex. : armes à feu, couteaux, etc.) ou détourné de son usage normal (ex. : tournevis, bouteilles, briques, etc.).
Brimades ou intimidation (« bullying »)	Un comportement offensant par lequel une ou des personnes visent à rabaisser, de façon persistante, une ou plusieurs personnes par des moyens malveillants et humiliants.

	<p>Exemples :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Refuser de déléguer parce qu'on se méfie de tout le monde.</li> <li>Crier après le personnel, les étudiantes et étudiants, les personnes qui demeurent en résidence ou les autres membres de la communauté collégiale.</li> <li>Toujours être sur le dos de quelqu'un devant les autres ou seul à seul.</li> <li>Affirmer qu'il n'y a qu'une bonne façon de faire les choses – sa propre façon.</li> <li>Avoir des propos rabaissants, proférer des insultes ou passer des commentaires méprisants ou des remarques désobligeantes.</li> <li>Établir un contact visuel agressif (lancer un regard furieux, exiger un contact visuel lorsqu'on parle à la personne, mais faire exprès d'éviter le contact visuel lorsque la personne parle).</li> <li>Accuser la personne d'un écart de conduite, la blâmer pour une erreur commise par soi-même.</li> <li>Démontrer un manque de respect par l'entremise d'un langage corporel excessivement confiant (forcer la personne à s'asseoir pendant qu'on se tient debout et rôder autour de la personne).</li> </ol>
Discrimination	Traitement inéquitable ou défavorable envers une personne ou un groupe en raison de caractéristiques protégées, comme l'identité de genre, l'origine ethnique (racisme), la situation de handicap, ou l'appartenance à un peuple autochtone. La discrimination peut se manifester sous diverses formes, notamment par des préjugés, des stéréotypes, des exclusions, des obstacles systémiques ou des traitements différenciés entraînant une inégalité d'accès aux débouchés, aux ressources et aux droits fondamentaux.
Endommagement ou destruction intentionnels/ vandalisme/méfait	L'endommagement de la propriété ou de l'équipement du Collège ou d'un membre de la communauté collégiale ou toute menace significative de détruire la propriété ou l'équipement du Collège ou d'un membre de la communauté collégiale.
Extorsion	<ol style="list-style-type: none"> <li>Acte sans justification ou excuse raisonnable dont l'intention est d'extorquer ou d'obtenir quelque chose par des menaces, des accusations ou de la violence.</li> <li>Acte qui incite ou tente d'inciter une personne, qu'il s'agisse ou non de la personne menacée ou accusée ou de celle contre qui la violence est exercée, à accomplir ou à faire accomplir quelque chose.</li> </ol>
Fraude	La tromperie ou la falsification.
Harcèlement au travail	<p>Au sens de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>, on entend par « harcèlement au travail » le fait d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un membre du personnel dans un lieu de travail lorsque l'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ce comportement est importun.</p> <p>La définition du terme « harcèlement au travail » est suffisamment générale pour inclure le harcèlement interdit par le Code des droits de la personne de</p>

	<p>l'Ontario. Le harcèlement au travail comprend entre autres le harcèlement psychologique, les brimades ou l'intimidation, les menaces verbales ou écrites, le harcèlement criminel et le harcèlement électronique.</p> <p>Selon la <i>Loi</i>, le harcèlement au travail n'inclut pas la prise de mesures raisonnables par l'employeur ou la superviseure ou le superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction du personnel ou du lieu de travail.</p>
<p>Harcèlement criminel (ou « stalking », tel que défini dans le Code criminel)</p>	<p>Une série de gestes qui deviennent de plus en plus importuns avec le temps et qui suscitent la crainte chez la victime et son entourage.</p> <p><b>Exemples :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Faire des appels téléphoniques, envoyer des lettres, des télécopies ou des courriels de façon répétée;</li> <li>b. Donner des cadeaux ou des fleurs à une personne qui n'en veut pas;</li> <li>c. Se présenter quelque part sans y avoir été invité;</li> <li>d. Rôder autour du domicile d'une personne;</li> <li>e. Voler le courrier d'une personne;</li> <li>f. Suivre une personne, la surveiller ou la traquer;</li> <li>g. Menacer de blesser une personne, sa famille ou ses amis;</li> <li>h. Harceler l'employeur d'une personne ou ses collègues de travail;</li> <li>i. Blesser l'animal de compagnie d'une personne;</li> <li>j. Agresser une personne physiquement ou sexuellement, l'enlever ou la séquestrer.</li> </ol>
<p>Harcèlement en ligne</p>	<p>L'utilisation du réseau Internet (Web, courrier électronique, médias sociaux comme Facebook, messagerie texte, etc.) pour harceler ou menacer quelqu'un de façon répétée.</p> <p><b>Exemples :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Transmission de courriels ou de messages non sollicités ou menaçants.</li> <li>b. Incitation de tierces personnes à transmettre à la victime des courriels non sollicités ou menaçants ou à bombarder cette dernière de messages électroniques.</li> <li>c. Transmission de virus par courrier électronique (sabotage électronique).</li> <li>d. Propagation de rumeurs.</li> <li>e. Transmission de commentaires diffamatoires au sujet de la victime dans des groupes de débat public.</li> <li>f. Transmission de messages négatifs directement à la victime.</li> <li>g. Usurpation en ligne de l'identité de la personne pour transmettre un message controversé, offensant ou injurieux qui suscitera chez de tierces personnes une réaction négative contre la victime ou une opinion défavorable à son égard.</li> <li>h. Harcèlement de la victime pendant une discussion en direct.</li> <li>i. Diffusion de messages violents dans la rubrique des commentaires d'un site Web.</li> <li>j. Transmission à la victime de documents pornographiques ou autres contenus explicites à caractère offensant.</li> </ol>

	<p>k. Création d'une page Web (ex. : Facebook) décrivant la victime de façon négative.</p>
<p>Harcèlement psychologique</p>	<p>Toute conduite illicite et répétée de toute origine, qui se manifeste par des comportements, des paroles, de l'intimidation, des actes, des gestes, des modes d'organisation du travail et des écrits unilatéraux, ayant pour but de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne lors de l'exécution de son travail; de mettre en péril son emploi ou ses études; ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant; ou de nature à le faire.</p> <p><b>Exemples :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Refus de toute communication/isolement.</li> <li>b. Dénigrement de la personne auprès de ses collègues.</li> <li>c. Absence de consignes ou consignes contradictoires.</li> <li>d. Privation de travail ou surcroît de travail.</li> <li>e. Tâches dépourvues de sens ou missions au-dessus des compétences.</li> <li>f. Conditions de travail ou d'études dégradantes.</li> <li>g. Critiques incessantes, sarcasmes répétés, brimades, humiliations.</li> <li>h. Propos diffamatoires, insultes, menaces.</li> <li>i. Retrait d'outils, de ressources de travail, etc.</li> <li>j. Discréditer la personne dans ses compétences et activités professionnelles.</li> <li>k. Punir une personne en la critiquant constamment ou en lui enlevant des responsabilités ou encore en lui donnant des tâches sans valeur.</li> <li>l. Garder la personne dans son poste en entravant ses efforts pour obtenir une de promotion.</li> </ul>
<p>Incendie volontaire</p>	<p>L'action intentionnelle de mettre le feu aux biens ou à la propriété du Collège ou des autres.</p>
<p>Membre de la communauté Boréal</p>	<p>Sont considérés comme des membres de la communauté collégiale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. les membres du conseil d'administration du Collège Boréal et de la Fondation Boréal;</li> <li>b. la présidence et les membres du comité de direction;</li> <li>c. le personnel administratif, scolaire et de soutien (permanent et temporaire);</li> <li>d. la clientèle, les stagiaires et la population étudiante du Collège Boréal en général;</li> <li>e. les personnes qui demeurent en résidence;</li> <li>f. les entrepreneurs (de construction par exemple), les fournisseurs de services, les experts-conseils et les chercheuses et chercheurs;</li> <li>g. les membres ou les personnes représentantes des syndicats, des associations étudiantes, des clubs et des associations rattachés à l'établissement ou dont le Collège est responsable;</li> <li>h. les membres de comités permanents ou spéciaux du Collège;</li> <li>i. les visiteuses et visiteurs, les personnes invitées, les fournisseurs, les membres de la communauté en général se trouvant au Collège.</li> </ul>

Milieu collégial	Les campus, les sites, les centres d'accès, la résidence, le milieu de travail, ainsi que les bâtiments et leurs alentours, y compris les stationnements.
Menaces verbales ou écrites	<p>Toute expression dont l'intention est de faire du mal à quelqu'un ou tout comportement qui abaisse, gêne/déconcerte ou humilie une personne, comme les rumeurs, les jurons, les injures, les mauvais tours et le langage méprisant.</p> <p><b>Catégories de menaces :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Menaces directes</b> : Énoncé clair et explicite indiquant une intention de faire du tort. <b>Exemple</b> : « Tu vas me le payer. »</li> <li>b. <b>Menaces conditionnelles</b> <b>Exemple</b> : « Si tu ne me laisses pas tranquille, tu vas le regretter. »</li> <li>c. <b>Menaces déguisées</b> : Menaces généralement accompagnées de gestes ou de comportements indiquant clairement qu'une personne entend faire du tort à quelqu'un. <b>Exemple</b> : « Crois-tu que donner une bonne raclée au patron, ça ferait de la peine à quelqu'un? »</li> </ul>
Meurtre ou tentative de meurtre	L'action de tuer ou de tenter de tuer volontairement un autre être humain.
Sabotage	Toute action intentionnelle qui empêche le fonctionnement normal d'un aspect quelconque du Collège.
Viol	Se référer à la définition de voies de fait.
Violence au travail	La <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> définit la violence au travail comme suit : l'usage contre un membre du personnel, sur le lieu de travail, d'une force physique causant ou risquant de causer un préjudice corporel. Cela englobe aussi toute tentative par un employeur d'exercer contre un membre du personnel, dans un lieu de travail, une force physique pouvant lui causer un préjudice corporel, et tout propos ou comportement qu'un membre du personnel peut raisonnablement interpréter comme une menace d'usage de force physique pouvant lui causer un préjudice corporel sur le lieu de travail.
Violence familiale	Une personne qui a une relation intime avec un membre du personnel (conjointe, conjoint ou partenaire intime; ancienne conjointe, ancien conjoint ou partenaire intime; membre de la famille) qui lui cause un préjudice corporel au travail ou qui tente ou menace de le faire. En pareil cas, la violence familiale est considérée comme de la violence au travail.
Voies de fait	Se livrer à une attaque ou à une agression envers autrui, selon le cas : employer intentionnellement la force, directement ou indirectement, contre une autre personne sans son consentement; tenter ou menacer, par un acte ou un geste, d'employer la force contre une autre personne, si l'on est en mesure de le faire ou si l'on porte cette personne à croire, pour des motifs raisonnables, que l'on est en mesure d'accomplir son dessein; aborder ou

	<p>importuner une autre personne ou mendier en portant ostensiblement une arme ou une imitation d'arme.</p> <p>Cette définition de voies de fait s'applique à tous les types de voies de fait, y compris les agressions sexuelles, les agressions sexuelles armées, les menaces contre une tierce personne ou l'infliction de lésions corporelles et les agressions sexuelles graves.</p>
Vol	Le fait de s'emparer du bien d'autrui, par la force ou à son insu.

## Principes

1. Le Collège Boréal et sa direction accordent une attention particulière à la santé et à la sécurité de tous les membres de la communauté collégiale. À titre d'établissement de formation, d'enseignement, de fournisseur de services et d'employeur, le Collège Boréal s'engage à les protéger, en conformité avec la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et le Code des droits de la personne de l'Ontario.
2. Le milieu collégial doit être accueillant pour chaque personne qui y étudie, travaille ou demeure en résidence ou qui le visite. Tous les membres de la communauté Boréal sont responsables de maintenir un environnement de travail, de résidence et d'études sécuritaire. Les personnes qui se trouvent sur les lieux du Collège, qui participent à des activités sanctionnées par le Collège ou qui interagissent dans un contexte lié au Collège, y compris à distance, doivent résoudre leurs conflits et régler leurs différends de manière rationnelle, respectueuse et non violente. La violence et le harcèlement au Collège Boréal sont inacceptables et ne seront pas tolérés. Toute action qui pose une menace doit faire l'objet d'une intervention de la part du Collège.
3. Tout comportement violent ou harcelant contrevient à cette directive et peut entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement, à l'expulsion du Collège ou de la résidence, ainsi qu'à des accusations criminelles ou à des poursuites judiciaires. La présente directive en matière de violence et de harcèlement est fondée sur les principes fondamentaux suivants :
  - **Environnement sain et sûr**  
Les membres de la communauté collégiale ont le droit d'étudier, d'accéder aux services, de demeurer ou de travailler dans un environnement exempt de toute forme de violence ou de harcèlement.
  - **Respect mutuel des personnes**  
Tous les êtres humains doivent être reconnus comme égaux en valeur et en dignité, et se témoigner un respect mutuel en conséquence.
  - **Prévention, éducation et sensibilisation**  
La formation et la sensibilisation sont les principaux moyens de prévention recommandés. Modifier certains comportements nécessite non seulement des interventions disciplinaires, mais aussi des mesures préventives.
  - **Équité et confidentialité**  
Le Collège reconnaît à chaque membre de la communauté collégiale le droit d'être entendu, protégé, aidé et défendu en toute équité et confidentialité.

4. La présente directive vise donc non seulement à traiter des incidents de violence et de harcèlement, mais aussi à promouvoir un milieu sain et sécuritaire pour tous les membres de la communauté Boréal. Elle vise à :

- sensibiliser et former les membres de la communauté Boréal à la prévention de la violence en milieu collégial à Boréal;
- faire en sorte que tous les membres de la communauté Boréal savent et comprennent que le Collège prendra les mesures nécessaires pour arrêter ou prévenir la violence à Boréal;
- aider les membres de la communauté Boréal à reconnaître un comportement inacceptable et à savoir comment y réagir;
- encourager l'ensemble de la communauté Boréal à appuyer les projets de prévention et à participer activement à la promotion de la prévention de la violence et du harcèlement.

5. Le Collège s'engage à offrir de la formation et à sensibiliser les membres de la communauté Boréal. Cette formation peut inclure les éléments suivants, sans s'y limiter :

- Connaître ses droits et responsabilités selon les lois en vigueur et les procédures du Collège;
- Comment rester à l'affût des signes de menaces et de risques de violence et de harcèlement;
- Comment se préparer à une rencontre avec une personne capable de violence et réduire la probabilité de violence et de harcèlement, notamment :
  - la maîtrise de la colère;
  - la médiation;
  - le règlement de conflits;
  - la gestion du comportement;
  - l'affirmation de soi;
  - la gestion du stress, les techniques de détente, les cours de mieux-être;
  - les cours d'autodéfense;
  - l'intervention d'urgence;
  - les façons de reconnaître des situations potentiellement violentes.
- Connaître les procédures, les pratiques et les contrôles mis en place par le Collège pour minimiser ou éliminer le risque de violence et de harcèlement;
- Connaître la façon sécuritaire et appropriée de réagir en cas d'incident réel ou possible, y compris la façon d'obtenir de l'aide;
- Connaître la marche à suivre pour déclarer et documenter les accidents et incidents réels ou possibles et pour mener une enquête à leur sujet;
- Connaître les services de soutien et de suivis qui sont offerts advenant un acte de violence et de harcèlement.

6. La violence et le harcèlement à Boréal peuvent prendre plusieurs formes. Le Collège ne tolérera pas les actes de violence et de harcèlement décrits ci-dessous ainsi que tout autre acte allant à l'encontre du Code criminel. Ces actes comprennent, sans s'y limiter :

- Alerte à la bombe
- Armes ou objets dangereux
- Brimades ou intimidation (« bullying »)
- Discrimination
- Endommagement ou destruction intentionnels/vandalisme/méfait
- Extorsion
- Fraude
- Harcèlement au travail
- Harcèlement criminel (ou « stalking », tel que défini par le Code criminel)
- Harcèlement en ligne
- Harcèlement physique
- Harcèlement psychologique
- Harcèlement sexuel
- Incendie volontaire
- Menaces verbales ou écrites
- Meurtre ou tentative de meurtre
- Port d'une arme ou d'armes
- Sabotage
- Viol
- Violence familiale
- Violence au travail
- Voies de fait
- Vol

7. Les actions ou commentaires d'une superviseure ou d'un superviseur envers un membre du personnel, dans le cadre normal et professionnel de ses fonctions, incluant la gestion opérationnelle, la gestion du rendement, ainsi que les aspects liés au comportement et à la performance, ne constituent pas une violation de cette directive, tant qu'ils sont formulés dans un esprit de respect mutuel, sans intention d'humiliation, de harcèlement ou d'abus de pouvoir. Toutefois, toute conduite qui dépasse ce cadre professionnel et qui pourrait être perçue, par un tiers objectif, comme nuisible ou abusive sera prise en compte dans le cadre de cette directive.

#### 8. Responsabilités

<b>Comité de direction de la présidence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les membres du Comité de direction de la présidence respectent les procédures du Collège concernant la violence et le harcèlement.</li> <li>• Prendre des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement.</li> <li>• Effectuer une évaluation des risques liés à ces comportements.</li> </ul>
<b>Gestionnaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les membres du personnel de cette directive.</li> <li>• Appliquer la directive et prévenir la violence et le harcèlement dans leurs secteurs.</li> <li>• Documenter et traiter les incidents de violence et de harcèlement.</li> <li>• Suivre les procédures liées à cette directive si la situation ne peut être résolue.</li> <li>• Suivre les consignes des procédures d'urgences du Collège en cas de violence grave.</li> </ul>
<b>Comité de santé et sécurité au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en application les lois ainsi que les procédures du Collège en matière de santé et de sécurité au travail.</li> <li>• Inspecter les lieux du Collège afin de repérer les endroits potentiellement problématiques (évaluation des risques).</li> <li>• Recommander les mesures de sécurité nécessaires à la prévention des incidents de violence.</li> </ul>
<b>Service des ressources humaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer les procédures aux membres de la communauté Boréal en collaboration avec le Comité de santé et sécurité au travail.</li> <li>• Fournir des conseils et une aide en matière de résolution de conflits et d'évaluation des incidents et des plaintes.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir toutes les mesures disciplinaires ou correctives avant leur mise en place, en particulier celles concernant le personnel du Collège.</li> <li>• Diffuser des formations légiférées ou obligatoires.</li> <li>• Recevoir et traiter les déclarations de violence et de harcèlement concernant le personnel.</li> </ul>
<b>Service des ressources physiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer les procédures aux membres de la communauté Boréal en collaboration avec le Comité de santé et sécurité au travail.</li> <li>• Fournir des conseils et une aide en matière de résolution de conflits et d'évaluation des incidents et des plaintes.</li> <li>• Revoir toutes les mesures disciplinaires ou correctives avant leur mise en place, en particulier celles concernant la clientèle et le grand public du Collège.</li> <li>• Recevoir et traiter les déclarations de violence et de harcèlement concernant la clientèle et le grand public.</li> </ul>
<b>Service aux étudiantes et étudiants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer les procédures aux étudiantes et étudiants de Boréal.</li> <li>• Fournir des conseils et une aide en matière de résolution de conflits, ainsi que pour l'évaluation des incidents et des plaintes.</li> <li>• Recevoir et traiter les déclarations de violence et de harcèlement des étudiantes et étudiants.</li> <li>• Diffuser des formations légiférées ou obligatoires</li> <li>• Revoir toutes les mesures disciplinaires ou correctives avant leur mise en place, en particulier celles concernant les étudiantes et étudiants du Collège.</li> </ul>
<b>Membres de la communauté Boréal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre connaissance des procédures en matière de violence et de harcèlement.</li> <li>• Rapporter tout incident de violence et de harcèlement à la personne appropriée.</li> <li>• Avertir la personne appropriée si l'on croit être à risque de devenir victime de violence.</li> </ul>
<b>Responsabilité des témoins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporter tout incident de violence et de harcèlement à la personne appropriée.</li> <li>• Participer activement au processus d'enquête.</li> <li>• Maintenir la confidentialité de l'incident et tout au long du processus d'enquête.</li> </ul>
<b>Service de sécurité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rétablir l'ordre lors de situations conflictuelles, si possible.</li> <li>• Appeler les autorités policières si nécessaire et faire appel aux services médicaux d'urgence au besoin.</li> </ul>
<b>Gestionnaire de la résidence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer les procédures aux étudiantes et étudiants de la résidence.</li> <li>• Fournir des conseils et une aide en matière de résolution de conflits.</li> <li>• Recevoir et traiter les déclarations de violence et de harcèlement des étudiantes et étudiants et transmettre celles-ci au Service aux étudiantes et étudiants.</li> <li>• Mettre en œuvre toutes les mesures disciplinaires ou correctives concernant les étudiantes et étudiants de la résidence.</li> </ul>

## Sanctions et mesures disciplinaires

- La présente procédure prévoit diverses sanctions et mesures disciplinaires, en fonction de la gravité, de l'ampleur, de la récurrence et de la récidive de l'infraction ou des infractions commises.
- Dans la mesure du possible, le nom des parties plaignantes ou des parties accusées ne sera pas publié. Toutefois, selon la nature de la plainte et des suivis jugés nécessaires par le Collège, il se peut que la divulgation ou la publication du nom d'une ou plusieurs parties soit requise.
- Les mesures disciplinaires prises seront enregistrées dans le dossier du membre du personnel, de l'étudiante ou l'étudiant ou du fournisseur reconnu coupable.
- Si la partie accusée est externe (ex. : fournisseur), des sanctions seront recommandées à la présidence du Collège.
- Le Collège se réserve le droit de renvoyer de ses lieux toute personne dont le comportement est jugé inapproprié. Toute arme ou tout instrument dangereux sera confisqué et remis aux autorités policières compétentes.
- Toute violation de la présente procédure, y compris la soumission d'une déclaration d'incident fautive, peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi ou au congédiement. Toute personne questionnée dans le cadre d'une enquête doit collaborer pleinement et avec intégrité. Toute personne fournissant des renseignements inexacts ou refusant de coopérer pleinement durant l'enquête s'expose également à des sanctions.
- Toute personne commettant une infraction en vertu du Code criminel pourrait faire l'objet de poursuites judiciaires.

<b>Sanctions et mesures disciplinaires à l'intention des étudiantes et étudiants</b>	
Les mesures disciplinaires et sanctions possibles sont listées ci-dessous, par ordre alphabétique. Cette liste n'est pas exhaustive, et les sanctions imposées aux étudiantes et étudiants peuvent varier en fonction de la gravité de l'incident.	
Réprimande ou avertissement verbal	Un ordre verbal exigeant que la personne accusée cesse le comportement qui lui est reproché, noté au dossier.
Réprimande ou avertissement écrit	Un ordre écrit dans lequel on exige que la personne accusée cesse le comportement qui lui est reproché, noté au dossier.
Excuse écrite	Une lettre dans laquelle la partie accusée présente des excuses formelles à la partie plaignante.
Formation obligatoire	La personne accusée doit suivre une formation choisie par le Collège pour l'aider à modifier son comportement.
Perte de privilèges	Le retrait de certains privilèges dont jouit la personne accusée pendant une période déterminée.

Suspension temporaire	La partie accusée reçoit un avis formel par écrit lui indiquant qu'elle ne peut plus assister aux cours, aux séances de laboratoire ou aux stages pendant une période déterminée.
Suspension	Un avis écrit par lequel la personne accusée est sommée de quitter un bâtiment, une classe, un laboratoire, les lieux d'un stage ou tout autre endroit sur le campus pour une période non précisée. Cette sanction est imposée en cas d'inconduite grave, notamment lors d'agressions, de violence ou de harcèlement.
Expulsion des lieux du Collège ou interdiction d'y entrer	La personne est sommée de quitter l'enceinte du Collège, le campus ou la résidence, dont l'accès lui est interdit jusqu'à nouvel ordre (peut concerner un endroit précis, le campus entier ou tout le Collège).

<b>Sanctions et mesures disciplinaires à l'intention du personnel</b>	
Les mesures disciplinaires et sanctions possibles sont listées ci-dessous, par ordre alphabétique. Cette liste n'est pas exhaustive, et les sanctions imposées au personnel peuvent varier en fonction de la gravité de l'incident.	
Réprimande ou avertissement verbal	Un ordre verbal exigeant que la personne accusée cesse le comportement qui lui est reproché, noté au dossier.
Réprimande ou avertissement écrit	Un ordre écrit dans lequel on exige que la personne accusée cesse le comportement qui lui est reproché, noté au dossier.
Excuse écrite	Une lettre dans laquelle la partie accusée présente des excuses formelles à la partie plaignante. Une copie de cette lettre est placée dans le dossier de l'employée ou l'employé.
Formation obligatoire	La personne doit suivre une formation choisie par le Collège pour l'aider à modifier son comportement.
Perte de privilèges	Le retrait de certains privilèges dont jouit la personne accusée pendant une période déterminée.
Suspension temporaire	La partie accusée reçoit un avis formel par écrit lui indiquant qu'elle ne peut plus travailler au Collège pendant une période déterminée.
Suspension	Un avis écrit par lequel la partie accusée est sommée de quitter un bâtiment, un bureau, une classe, un laboratoire, les lieux d'un stage ou tout autre endroit sur le campus pendant une période non précisée. Cette sanction est imposée en cas d'inconduite grave, notamment pour des cas d'agression, de violence ou de harcèlement.
Expulsion des lieux du Collège ou interdiction d'y entrer	La personne est sommée de quitter les lieux du Collège dont l'accès lui est interdit jusqu'à nouvel ordre (peut concerner un endroit précis, le campus entier ou tout le Collège).
Retour conditionnel au travail	La personne peut continuer à travailler au Collège, mais ses activités sur le campus ou sur les sites sont généralement

	restreintes. Elle reste associée au Collège sous certaines conditions.
Renvoi	La personne est congédiée.
<b>Sanctions et mesures disciplinaires à l'intention de tout autre membre de la communauté Boréal</b>	
Les mesures disciplinaires et sanctions possibles sont listées ci-dessous, par ordre alphabétique. Cette liste n'est pas exhaustive, et les sanctions imposées à tout autre membre de la communauté Boréal peuvent varier en fonction de la gravité de l'incident.	
Interdiction d'accès aux lieux du Collège	L'exclusion temporaire ou permanente de l'accès aux bâtiments, au campus ou aux événements organisés par le Collège.
Résiliation de contrat	Pour les fournisseurs ou partenaires externes, la résiliation de tout contrat ou accord commercial avec le Collège en cas de comportement inapproprié ou violation des normes établies.
Suspension d'accès aux services	La suspension temporaire ou permanente des services fournis par le Collège, notamment pour la clientèle ou les personnes invitées, si leur comportement met en danger la sécurité ou le bien-être d'autrui.
Exclusion des événements	L'interdiction de participer à des événements, conférences, ou activités organisées par le Collège en raison de comportements inappropriés ou violant les politiques de l'établissement.
Interdiction de représentation ou de partenariat	L'exclusion de représentation ou de partenariat avec le Collège pour les fournisseurs, entreprises ou autres partenaires qui ne respectent pas les valeurs et les normes du Collège.
Signalement aux autorités compétentes	Dans les cas graves, comme ceux impliquant des actes criminels, le Collège se réserve le droit de signaler l'incident aux autorités compétentes (police, autorités, etc.).

## Matériel connexe

- [Le Guide Boréal](#)
- [DIRECTIVE C 07.01 – Protection de la vie privée et divulgation des renseignements personnels](#)
- [Loi sur la santé et sécurité au travail](#)
- [Code de conduite des membres du personnel](#)
- [Code des droits de la personne](#)
- [POLITIQUE B 12 – Politique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme](#)
- [POLITIQUE B 13 – Politique en matière de compétences culturelles](#)
- [POLITIQUE C 04 – Santé et sécurité](#)

## Annexes – Documents à l'appui

- PROCÉDURE C 04.11.01 - Traitement des plaintes reliées à la violence, au harcèlement, à la discrimination et au racisme