



Politique visant à contrer la violence, le harcèlement psychologique et l'abus de pouvoir

Adoptée par le Conseil d'administration • le 21 janvier 2003

Table des matières

PRÉAMBULE	1
1. Champ d'application	1
2. Objectifs	2
3. Principes	3
4. Définitions	4
5. Modalités d'application	6
6. Responsabilités	10
ANNEXE	
Cheminement d'une plainte	11

LE MASCULIN EST UTILISÉ SANS AUCUNE DISCRIMINATION ET UNIQUEMENT DANS LE BUT D'ALLÉGER LE TEXTE.

PRÉAMBULE

Considérant l'obligation faite par le Code civil du Québec à l'effet que l'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié;

Considérant l'obligation faite par la Loi sur la santé et sécurité au travail qui énonce que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur;

Considérant la volonté du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue de signifier clairement à toute la communauté collégiale, tant le personnel que les élèves, que la violence en milieu de travail constitue un acte répréhensible et de s'engager à consacrer tous les efforts nécessaires pour en réprimer la pratique;

Considérant la volonté du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue de remplir ses obligations visant à faire en sorte que tout membre de son personnel et que tout élève soit en mesure d'y remplir ses fonctions et d'y effectuer son travail dans le respect de ses droits à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne physique et psychologique, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée;

Considérant la volonté du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue de s'assurer qu'aucune forme de harcèlement discriminatoire n'est tolérée dans le milieu de manière à ce qu'aucun membre de son personnel et de sa clientèle ne soit victime de la part de l'un de ses élèves ou de l'un des membres de son personnel de gestes, d'actes ou de paroles contraires à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne;

Considérant que nos campus et centres ont été conçus pour accueillir les membres de la communauté collégiale dans des édifices qui, tout en étant des lieux publics, doivent demeurer des endroits où l'on établit un climat favorisant la réflexion et l'apprentissage.

Considérant le droit de gérance du personnel d'encadrement et le droit du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue d'imposer des sanctions à un membre de son personnel en raison d'insubordination, le Cégep s'engage à s'assurer, en contrepartie, que son personnel d'encadrement y compris les coordonnateurs de département et de programme par rapport au personnel de leur département ou de programme et y compris les personnes en autorité par rapport aux élèves, ne font pas usage d'abus de pouvoir ou d'abus d'autorité tel que défini dans la présente politique.

Le Conseil d'administration du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue adopte la « *Politique visant à contrer la violence, le harcèlement psychologique et l'abus de pouvoir* ».

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1 Cette politique s'applique à toutes les personnes qui étudient ou travaillent au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue y compris les stagiaires.

- 1.2 Les gestes et les actes doivent avoir été posés et les paroles reprochées doivent avoir été prononcées par une personne qui fréquente l'institution et ce, dans l'exercice ou à l'occasion de ses activités au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue même si l'activité prenait place en dehors du lieu habituel de travail ou d'études. La présente politique s'applique à tout incident survenu en relation directe avec des événements reliés au travail.
- 1.3 Il est entendu que la présente politique n'enlève aucun recours à la victime, notamment :
- un recours pénal dans le cas d'un geste de violence grave, notamment les voies de fait simples ou avec lésions, les menaces de mort ou de lésions corporelles ou le méfait qui sont sanctionnés par le Code criminel du Canada;
- un recours en responsabilité civile pour dommages-intérêts dans le cas d'atteinte à la réputation et dans le cas d'une plainte malveillante ou encore d'un recours exercé de mauvaise foi (abus de droit) conformément aux dispositions du Code civil du Québec notamment aux articles 6, 7 et 1457 et suivants;
- un recours devant un arbitre désigné à la convention collective de la catégorie de personnel auquel il appartient si tel recours existait compte tenu de la situation reprochée;
- de même qu'un recours devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le cas de harcèlement discriminatoire.
- 1.4 Nonobstant les dispositions qui précèdent, le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue ne s'engage pas à prendre faits et cause pour la victime qui exerce de tels recours ni à assumer en totalité ou en partie ses honoraires judiciaires ou extrajudiciaires à moins d'y être contraint par une disposition impérative de la Loi ou par une ordonnance d'un tribunal.

2. OBJECTIFS

Cette politique vise à :

- 2.1 Garantir la réalisation de la mission et des fonctions du Cégep, ainsi que l'atteinte des objectifs de développement professionnel et personnel des membres de la communauté collégiale, dans le cadre d'une atmosphère propice au travail et aux études dans un collège.
- 2.2 Apporter une attention particulière aux paramètres de la juridiction interne du Cégep relatifs à la sécurité des membres de la communauté, et ce, dans le respect des conventions collectives et des protocoles de travail.
- 2.3 Réprimer les conduites intolérables en milieu de travail parce que non conformes aux normes socialement admises de nos jours en milieu de travail et comme constituant des obstacles à la qualité du travail et à la motivation

du personnel et qui, par ricochet, constituent des entraves à la réussite des élèves.

- 2.4 Favoriser l'instauration de mesures préventives, la mise en place de mesures administratives pour sensibiliser le milieu, pour faire connaître la position formelle de tolérance zéro du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue sous ce rapport et pour protéger notre milieu des effets d'une société où les jeunes sont lourdement exposés à la violence.

3. PRINCIPES

- 3.1 Le Cégep juge important d'assurer les conditions permettant aux membres de la communauté collégiale d'exercer leurs activités en toute sécurité et de bénéficier des libertés indispensables à la poursuite des objectifs propres de l'institution.
- 3.2 La « politique visant à contrer la violence, le harcèlement psychologique et l'abus de pouvoir » n'annule ni ne remplace les ententes déjà signées par le Cégep avec les organisations regroupant ses employés et ses étudiants.
- 3.3 Les lois et règlements des organismes municipaux, provinciaux et fédéraux prévalent sur la présente politique.
- 3.4 Les droits individuels ou collectifs déjà reconnus par les lois ne peuvent être modifiés ou enlevés par la présente politique.
- 3.5 Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue reconnaît que la violence en milieu de travail sous la forme d'agression physique ou verbale, sous la forme de harcèlement de même que sous la forme d'abus de pouvoir ou d'autorité est répréhensible et s'engage à consacrer tous les efforts nécessaires pour réprimer ces pratiques.
- 3.6 Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue désavoue par la présente politique toute forme d'agression, de harcèlement et d'abus de pouvoir qui constituent une entrave au droit à l'égalité, à la dignité, à l'inviolabilité et l'intégrité des personnes et à des conditions de travail justes et raisonnables.
- 3.7 Comme le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue peut être amené à appliquer des sanctions en raison de l'insubordination de l'un ou l'autre des membres de son personnel, il s'assure, en contrepartie, que son personnel d'encadrement ne fait pas usage d'abus de pouvoir ou d'autorité tel que défini à la présente.
- 3.8 Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue s'engage à protéger la victime d'agression, de harcèlement ou d'abus de pouvoir, à la supporter et à s'assurer qu'elle ne subira aucun préjudice à la suite du dépôt de sa plainte.
- 3.9 Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue s'engage à traiter toute plainte dans le respect de la confidentialité jusqu'à la conclusion de son enquête et l'application de ses recommandations.

- 3.10 Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue entend prendre toute mesure appropriée contre quiconque contreviendrait à la présente politique par des mesures allant de la simple réprimande verbale jusqu'à la mise à pied ou au congédiement.
- 3.11 Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue s'engage à respecter le processus disciplinaire propre à la convention collective de chacune des catégories des membres de son personnel, de même qu'aux règles de droit applicables en matière disciplinaire.
- 3.12 Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue s'engage, de plus, comme institution d'enseignement, à entreprendre les actions nécessaires et à effectuer les interventions requises pour sensibiliser tant le milieu de travail du personnel que le milieu étudiant pour atteindre l'objectif qu'aucune personne, élève, salarié n'ait à souffrir de violence sous la forme d'agression physique ou verbale, de harcèlement psychologique et discriminatoire de même que d'abus de pouvoir ou d'autorité.
- 3.13 Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue s'engage à maintenir son programme d'aide au personnel dans le but de venir en aide aux personnes victimes de violence sous toutes ses formes et dans le but d'atténuer les effets de la présence des facteurs susceptibles d'induire à la violence en milieu de travail : facteurs personnels à la personne qui agresse (notamment les problèmes de santé mentale), facteurs interpersonnels (conflits de personnalités), facteurs sociaux, facteurs organisationnels et facteurs liés à l'environnement du travail. Le Cégep s'engage au besoin à développer le ou les programmes nécessaires pour atténuer les effets des facteurs inductifs de la violence et à venir en aide aux victimes.

4 DÉFINITIONS

4.1 Communauté collégiale

Ensemble des personnes qui étudient ou travaillent dans les centres et les campus, étudiants, professeurs, chargés de cours, employés de toutes les catégories, personnels des concessions (cafétéria, librairie) employés des entreprises qui dispensent des services au Cégep en vertu d'un contrat (sécurité, entretien ménager) et personnels des organismes qui bénéficient de prêt de locaux dans les centres et les campus du Cégep. Les partenaires du Cégep (associations étudiantes, syndicales) sont des organismes liés à la communauté collégiale et sont donc visés par la présente politique.

4.2 Campus ou centre

Ensemble des immeubles (terrains et bâtiments) du Cégep ou loués par le Cégep.

4.3 Sécurité

État tranquille qui permet aux membres de la communauté collégiale d'effectuer leurs études ou leurs travaux sans aucune forme de violence, de harcèlement ou d'intimidation.

4.4 Violence en milieu de travail

Consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

4.5 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est constitué d'un geste grave lorsqu'il peut faire l'objet d'une plainte pénale ou de gestes et de paroles répétées destinés à blesser émotionnellement un ou des collègues de travail. À leur analyse, ces gestes ou paroles répétées pourraient être considérés comme étant bénins s'ils n'avaient aucun caractère répétitif.

Le harcèlement psychologique peut aussi se manifester notamment par des gestes, des actes ou des paroles répétées d'un ou de plusieurs travailleurs à l'endroit d'un ou de quelques-uns de leurs collègues (mobbing).

4.6 Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement est dit discriminatoire lorsqu'il est contraire à l'article 10 de la Charte des droits et libertés du Québec. Toute action, geste ou parole injuste découlant de distinctions fondées sur la race, la couleur, l'origine ethnique, la condition sociale, la langue maternelle, les croyances religieuses, les opinions politiques, l'identité sexuelle, l'état de grossesse, l'orientation sexuelle, la situation parentale, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, l'état civil, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, constitue un geste de harcèlement discriminatoire.

4.7 Abus de pouvoir ou d'autorité

L'abus de pouvoir ou d'autorité consiste en des gestes, des menaces et des insinuations de la part d'une personne en autorité à l'effet de porter atteinte aux conditions de travail ou d'études d'une personne salariée ou d'un élève, de même qu'en utilisant indûment l'évaluation d'un élève pour un motif qui n'est pas d'ordre pédagogique dans le but de lui porter préjudice.

La gestion par pressions constantes (bullying) constitue un abus de pouvoir, de même que la gestion par le stress en réclamant d'une personne salariée l'exécution de tâches visant strictement à mettre en évidence ses faiblesses.

La gestion par la peur en menaçant d'expulsion, de congédiement, de mise à pied, de non-réengagement, de rétrogradation, de mutation ou de perte de privilèges reliés aux conditions de travail et aux activités pédagogiques ou de modifications importantes à celles-ci et ce, sans motif raisonnable, constitue un abus de pouvoir.

4.8 Exemples d'abus de pouvoir

Sans restreindre la définition qui précède, les gestes suivants constituent des exemples d'abus de pouvoir :

- la surveillance indue d'une personne salariée;
- les réprimandes publiques;
- l'isolement y compris le refus de lui parler;
- les propos visant à le ou la déconsidérer auprès de ses collègues en lançant des rumeurs ou en donnant des informations sur sa vie privée qui ne sont pas pertinentes au travail;
- les propos et les décisions visant à discréditer une personne salariée dans son travail en lui retirant ses tâches ou en lui faisant exécuter des tâches humiliantes eu égard aux tâches normales de sa classe d'emploi, de sa formation et de son expérience;
- le fait de confier des tâches de nature à compromettre la sécurité et la santé de la personne salariée ou celles de l'un ou l'autre de ses collègues de travail ou celle de l'un ou l'autre des élèves fréquentant l'établissement;
- le fait d'accuser un élève de plagiat, en l'absence de preuve formelle, sans rechercher de bonne foi à déterminer s'il peut y avoir une autre explication possible et vraisemblable. Le refus d'entendre les explications de l'élève constitue un indice de mauvaise foi.

5. MODALITÉS D'APPLICATION

5.1 Déroge ou contrevient aux dispositions de la présente politique, toute personne qui empêche ou contribue à empêcher le bon fonctionnement, la bonne administration, l'ordre au Cégep ou la réalisation d'une activité du Collège ou porte atteinte ou contribue à porter atteinte aux droits et libertés du Cégep ou d'un membre de la communauté collégiale, notamment mais non de manière limitative, lorsqu'elle :

- a) interrompt ou tente d'interrompre de quelque façon que ce soit, des activités collégiales ou nuit à la bonne marche de telles activités;
- b) occupe ou tente d'occuper des locaux du Cégep;

- c) fait preuve de violence, qu'elle soit physique ou verbale, notamment en criant, blasphémant, intimidant, maltraitant ou proférant des menaces contre un membre de la communauté collégiale ou une personne se trouvant dans le campus ou centre;
- d) fait preuve de harcèlement psychologique ou discriminatoire tel que défini aux points 4.5 et 4.6 de la présente politique;
- e) vole, détruit ou endommage délibérément, sur les campus ou centres du Cégep, un bien appartenant au Cégep ou à un des membres de la communauté collégiale;
- f) forge, falsifie, mutile ou altère d'une certaine façon un document ou une pièce destinée au Cégep;
- g) utilise ou soumet un document dont il connaît la fausseté, dans le but de tromper le Cégep ou un membre de la communauté collégiale;
- h) obtient frauduleusement des avantages grâce à des documents ou pièces appartenant à un tiers ou par l'emploi de manœuvres, même si l'utilisation de ces documents ou pièces ou l'emploi de ces manœuvres n'ont pas eu de valeur déterminante dans l'obtention de ces avantages;
- i) consomme, distribue ou vend des boissons alcooliques à des endroits autres que ceux prévus ou autorisés par l'organisme détenant, pour et au nom du Cégep, le droit de gestion des permis émis par la Régie des alcools du Québec;
- j) possède, transporte, emploie des armes à feu, munitions, explosifs, substances dangereuses, instruments ou autres sur le campus du Cégep à Rouyn-Noranda, Val-d'Or et Amos et dans les centres de La Sarre et Ville-Marie sauf dans les cas où ils servent aux fins des activités collégiales ou à d'autres fins particulières autorisées au préalable.

5.2 Si la dérogation dont il est question plus haut notamment aux points « a, c et j » a pour effet d'altérer la marche ou le bon climat nécessaire à la réalisation normale des activités administratives ou académiques du Cégep, le personnel concerné est autorisé à suspendre son travail et à quitter les lieux jusqu'à ce que la situation soit rétablie. En outre, le personnel concerné devra rapporter l'incident à son supérieur immédiat dans les plus brefs délais, tout en se réservant le droit de poursuivre personnellement les démarches prévues à l'article 5.8 de la présente politique.

5.3 Le directeur général du Collège est responsable de l'application de la présente politique lorsque la plainte déposée vise un membre du personnel cadre de l'établissement. Le directeur général a l'autorité pour agir à titre d'agent disciplinaire. Dans les situations où il le juge nécessaire, il peut s'adjoindre le directeur des ressources humaines ou toute personne ressource externe dans le but de l'assister dans le processus d'enquête, de traitement de la plainte ou d'application des recommandations.

5.4 Un comité de sécurité est responsable de l'application de la présente politique lorsque la plainte déposée vise une personne autre qu'un membre du personnel cadre de l'établissement. Le comité a l'autorité pour agir à titre d'agent disciplinaire et il doit se servir du Guide de traitement des plaintes et de l'application des mesures et sanctions, qui sera élaboré par le comité de prévention de la violence et du harcèlement psychologique et discriminatoire. Ce comité se compose des personnes suivantes : le directeur des Services

administratifs qui le préside, le directeur du Service des ressources humaines, le directeur du Service des communications et des affaires étudiantes et, le cas échéant le directeur d'un campus. Dans les situations où il le juge nécessaire, le comité peut s'adjoindre toute personne ressource externe dans le but de l'assister dans le processus d'enquête, de traitement de la plainte ou d'application des recommandations.

5.5 Le conseil d'administration du Cégep délègue au directeur général et au comité mentionné à l'article 5.4, l'autorité et les pouvoirs nécessaires pour assurer le respect des dispositions de cette politique. Le directeur général et le comité de sécurité peuvent se faire assister par tout membre du personnel, notamment par le personnel rattaché à la sécurité des édifices qui à cette fin, est autorisé :

- a) à prendre tous les moyens nécessaires et à la limite, à expulser d'un campus ou d'un centre du Cégep, tant que dure l'activité en cours ou tant que dure la dérogation s'il y a lieu, tout membre de la communauté collégiale pris en train de déroger ou de contrevenir aux dispositions de l'article 1 de la section « modalités d'application » de la présente politique. À ce titre, le personnel rattaché à la sécurité peut porter plainte tel que prévu à l'article 5.8 du présent document;
- b) à prendre tous les moyens nécessaires ou même à la limite expulser d'un campus ou d'un centre toute personne qui n'est pas membre de la communauté collégiale et qui est prise en train de déroger ou de poser des actes contrevenant aux dispositions de la présente politique.

5.6 Sans préjudice à tout autre recours du Cégep, tout membre du Collège qui déroge ou contrevient aux dispositions de l'article 1 de la section « Modalités d'application » de la présente politique est passible, selon la gravité de l'acte reproché, de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- a) l'avertissement écrit;
- b) la suspension du Cégep;
- c) le congédiement ou l'expulsion du Cégep.

5.7 Plainte injuste ou déposée de mauvaise foi

Une plainte injuste, frivole ou déposée de mauvaise foi ne peut être excusée. Une plainte est considérée comme étant faite de mauvaise foi lorsqu'il est déterminé qu'elle était injuste, faite par méchanceté ou dans le but de contrarier. Lorsque la preuve démontre qu'une telle plainte a été déposée, l'auteur de cette plainte peut faire l'objet d'une sanction qui serait applicable dans un cas grave de harcèlement selon la nature et la gravité de la plainte nonobstant la possibilité d'un recours civil en dommages-intérêts pour abus de droit.

5.8 Toute personne qui a des motifs raisonnables de croire qu'un membre de la communauté collégiale a dérogé ou a contrevenu aux dispositions de l'article 1 de la section « modalités d'application » de la présente politique peut déposer, dans les trente (30) jours de sa connaissance, une plainte écrite auprès des personnes suivantes :

- Auprès du directeur général, si la plainte vise un membre du personnel cadre du Cégep ;
 - auprès d'un membre du comité de sécurité mentionné à l'article 5.4 ou de tout autre membre du personnel cadre ou professionnel habilité à le faire suite à une formation, si la plainte vise toute autre personne qu'un membre du personnel cadre.
- 5.9 Dans le cas où la plainte mentionnée à l'article 5.8 concerne une personne qui travaille dans un campus ou dans un centre et reçoit un traitement ou une autre rémunération du Cégep, le directeur général ou le comité de sécurité, après étude, peut référer la plainte au cadre supérieur de l'employé qui voit, le cas échéant, à faire appliquer l'une ou l'autre des mesures disciplinaires prévues à la convention collective ou au protocole de travail de l'employé concerné, en utilisant les mécanismes qui y sont prévus.
- 5.10 Dans tous les cas qui concernent une personne qui reçoit un traitement ou une rémunération d'un concessionnaire ou d'entreprises dispensant des services en vertu d'un contrat, ou de personnels d'organismes qui bénéficient de prêt de locaux, le directeur des Services administratifs ou la personne désignée par lui ou elle en vue de l'application de la présente politique avise les responsables de tels organismes qui doivent prendre les mesures qui s'imposent concernant leurs employés.
- 5.11 Dans tous les cas soumis au comité de sécurité mentionné à l'article 5.4, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 5.10 ci-dessus, la personne visée par une plainte a le droit d'être entendue et peut se faire accompagner par un membre de la communauté collégiale. Une fois la décision connue, la personne concernée a le droit de porter en appel la décision du comité de sécurité devant le comité exécutif du Cégep, présidé par le directeur général, et elle dispose de dix (10) jours pour le faire par écrit. La personne concernée a le droit d'être entendue par le comité exécutif, et peut se faire accompagner par un membre de la communauté collégiale. Une fois la décision connue, la décision du comité exécutif est finale et sans appel.
- 5.12 Dans tous les cas où les dispositions de l'article 5.11 s'appliquent, le secrétaire général transmet la décision écrite et motivée du comité exécutif du Cégep à la personne qui a fait l'objet d'une plainte en vertu des dispositions de la présente politique.
- 5.13 Dans tous les cas, la sanction retenue, s'il y a lieu, est exécutoire dans les délais fixés suivant les dispositions prévues à la convention collective ou au protocole de l'employé concerné, ou par le comité exécutif du Cégep, selon le cas.
- 5.14 La Direction des services administratifs est responsable de l'application des mesures d'urgence en cas de situations de crise majeure ou d'événements graves. Il lui appartient d'établir, en concertation avec les autorités policières, le plan d'intervention requis pour permettre au Cégep de prendre rapidement le contrôle d'une telle situation.

6 RESPONSABILITÉS

La présente politique est adoptée par le conseil d'administration. Elle pourra être modifiée de temps à autre par le conseil d'administration.

L'application de la présente politique est sous la responsabilité du directeur général et du comité de sécurité mentionné à l'article 5.4.

CHEMINEMENT D'UNE PLAINTE

PLAINTES VISANT UN CADRE

1ère étape :

Dépôt d'une plainte écrite auprès du directeur général dans les trente (30) jours de la connaissance d'une dérogation

2ième étape :

Procédure d'enquête menée par le directeur général ou toute personne désignée par lui

Au cours de la procédure d'enquête, le plaignant et la personne visée par la plainte sont tenus informés de l'évolution du dossier.

3ième étape :

Décision du directeur général transmise au cadre concerné ou référence à son supérieur immédiat pour sanction

PLAINTES VISANT TOUTE AUTRE PERSONNE

1ère étape :

Dépôt d'une plainte écrite auprès d'un membre du Comité de sécurité prévu à l'article 5.4 ou auprès de tout cadre ou professionnel habilité à recevoir une plainte dans les trente (30) jours de la connaissance de la dérogation

2ième étape :

Procédure d'enquête menée par le comité de sécurité prévu à l'article 5.4 de la politique. À noter que dans tous les cas soumis au comité de sécurité, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 5.10, la personne a le droit d'être entendue par le comité.

Au cours de la procédure d'enquête, le plaignant et la personne visée par la plainte sont tenus informés de l'évolution du dossier.

3ième étape :

Décision du comité transmise à la personne concernée ou référence au supérieur immédiat ou à l'entreprise et/ ou organisme concernés.

4ième étape :

Droit de porter en appel la décision du comité de sécurité devant le comité exécutif du Cégep dans les dix (10) jours suivant la réception de la décision.