

Politique du SEP-B-Québec visant la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel lors de la réalisation de mandats syndicaux

PRÉAMBULE

Le SEP-B-Québec et ses membres reconnaissent que toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique. La prévention de toute situation de harcèlement constitue une responsabilité aussi bien individuelle que collective. Toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel est intolérable tant dans le milieu de travail que dans le milieu syndical.

Le SEP-B-Québec affirme son engagement à sensibiliser, prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son association.

La présente politique vise à mettre en place des mesures de prévention et à établir les principes d'intervention qui seront appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou lorsqu'une situation de harcèlement est signalée dans les activités syndicales du SEP-B-Québec.

1) CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique aux personnes dirigeantes du SEP-B-Québec, aux sections locales ainsi qu'aux membres du SEP-B-Québec dans le cadre des activités syndicales de ce dernier, notamment lors :

- Des assemblées syndicales;
- Des réunions syndicales;
- Des formations offertes par le SEP-B-Québec;
- Des communications par tout moyen, technologique ou autre (médias sociaux, courriels, textos, etc.);
- De la représentation des membres;
- Des activités sociales en lien avec le syndicat.

Toute plainte visant une personne membre du personnel du SEP-B-Québec dans un tel contexte doit être envoyée à l'une des deux principales personnes dirigeantes du SEP-B-Québec.

2) DÉFINITIONS

En dehors du contexte de la relation d'emploi, dans ce cas-ci, lors des activités syndicales du SEP-B-Québec, la définition suivante du harcèlement psychologique retenue est :

Le harcèlement psychologique est 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 d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu syndical néfaste. Le harcèlement 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 la personne.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations, telles qu'un conflit interpersonnel, l'exercice normal des fonctions et responsabilités, de l'exercice respectueux de la libre expression des opinions et des idées, etc.

Dans tous les cas, la notion de harcèlement comprend toute forme de harcèlement discriminatoire liée à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

3) OBJECTIFS

- Privilégier un milieu d'implication syndicale exempt de harcèlement;
- S'assurer du traitement juste, équitable, rigoureux et efficace d'une problématique de harcèlement;
- S'assurer que toute personne membre du SEPB-Québec ait totalement confiance envers les instances de son syndicat pour s'y impliquer, militer ou s'exprimer sans crainte de subir du harcèlement psychologique ou sexuel.

4) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

a. COMMUNICATION

La personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin.

Si cette première intervention n'est pas possible ou si la situation se poursuit, la personne peut signaler la situation à une personne membre du personnel-conseil du SEPB-Québec afin que les comportements problématiques cessent et que les moyens requis soient pris, le cas échéant.

Lors de chaque événement, le SEPB-Québec s'assure d'identifier les personnes conseillères présentes.

b. PROCESSUS

Étape 1 – Réception d'une plainte écrite

Toute personne dirigeante ou membre du SEPB-Québec qui estime vivre du harcèlement dans le cadre des activités syndicales de ce dernier peut déposer une plainte afin que le SEPB-Québec puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.

La plainte doit être formulée par écrit à l'une des deux personnes directrices adjointes du SEPB-Québec et indiquer les faits, la ou les dates et le ou les témoins potentiels. La personne plaignante est aussi invitée à identifier les pistes de solutions envisageables et le règlement souhaité.

Étape 2 – Signalement

Toute personne dirigeante ou membre du SEPB-Québec qui estime être témoin d'une situation de harcèlement à l'égard d'une personne élue, représentante ou membre du SEPB-Québec dans le cadre des activités syndicales peut également aviser une des personnes directrices adjointes du SEPB-Québec.

Ensuite, des vérifications pourront être faites auprès de la victime potentielle et cette dernière sera invitée à se prévaloir des mesures prévues à la présente politique.

Étape 3 – Mode alternatif de règlement de la situation

À la suite du dépôt d'une plainte ou d'un signalement, il peut être offert aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation.

Afin de trouver une solution acceptable pour les parties impliquées, la médiation peut aussi être proposée. La médiation n'est pas obligatoire, mais elle peut s'avérer un outil efficace afin de solutionner une situation problématique.

La personne directrice adjointe privilégie les modes de règlements alternatifs et peut y faire appel à tout moment.

Étape 4 – Évaluation de la recevabilité

Avant de procéder à une enquête formelle, la personne directrice adjointe évalue si, à première vue, il s'agit d'une situation de harcèlement en tenant les faits portés à sa connaissance pour avérés.

Cette étape permet de déterminer si les allégations présentent à première vue une apparence suffisante de harcèlement.

Le cas échéant, la personne directrice adjointe poursuit à la prochaine étape.

Dans le cas où, selon la personne directrice adjointe, il ne s'agit pas d'une situation de harcèlement, cette dernière en avise par écrit la personne plaignante. La personne directrice adjointe peut tout de même faire des recommandations au besoin.

Étape 5 – Préparation à l'enquête

Si la personne directrice adjointe a déterminé qu'il s'agit, à première vue, de harcèlement, et;

- qu'aucune solution n'est trouvée pour régler la situation;
- que la personne plaignante désire que le SEPB-Québec effectue une enquête officielle pour déterminer si la situation peut constituer du harcèlement;

À ce moment, la personne plaignante doit remplir le formulaire d'enquête prévu à cette fin qui lui sera fourni par la personne directrice adjointe.

Étape 6 – Création d'un comité et enquête

Après réception du formulaire d'enquête complété par la personne plaignante, la personne directrice adjointe s'assure de la création du comité d'enquête.

Selon les circonstances, la personne directrice adjointe détermine les deux personnes devant faire partie du comité. Au besoin, l'enquête peut être confiée à une personne intervenante externe si la personne directrice adjointe le juge approprié.

Le comité agit selon le mode de preuve et de procédure qu'il croit juste et approprié.

Le comité prend connaissance de l'ensemble des éléments relatifs à la situation dénoncée et qu'il estime pertinents.

Le comité prend la version de la personne concernée; il peut également prendre les versions de toute personne pouvant fournir des informations utiles.

Étape 7 – Mesures temporaires

Des mesures temporaires peuvent être prises durant une enquête ou en attente d'une résolution finale du processus de traitement de plainte, notamment un retrait d'une activité du SEP-B-Québec.

Étape 8 – Rapport et recommandation

Avant de soumettre son rapport, le comité peut rencontrer une personne avocate du service juridique du SEP-B-Québec. Cette personne peut rencontrer toute personne concernée en présence du comité.

Après avoir complété son enquête, le comité soumet un rapport écrit au Comité exécutif du SEP-B-Québec.

Ce rapport contient l'enquête, les conclusions et, le cas échéant, des recommandations. Il peut aussi contenir les observations de la personne avocate du service juridique du SEP-B-Québec, le cas échéant.

Étape 9 – Décision

Le comité exécutif du SEP-B-Québec prend connaissance du rapport et applique les mesures appropriées, qui pourraient inclure l'imposition de sanctions.

Les conclusions de l'enquête sont transmises à la personne plaignante par le comité d'enquête.

ANNEXE 1 – FORMULAIRE D'ENQUÊTE

Questionnaire général – Personne plaignante

Section I – Renseignements généraux

Nom :			
Adresse :			
Téléphone :	Travail :		Résidence :
Courriel :			
Employeur :			
Ancienneté :			
Fonction – Description de tâches (à annexer) :			
Statut (temps plein, temps partiel) :			
Lieu de travail :			

Période visée par la plainte

Premier fait survenu le :	
Dernier fait survenu le :	

Identification de la ou des personnes visées (personnes présumées harceleuses)

Section II – Aspect médical

La situation a-t-elle provoqué un retrait du travail?	Oui ☐	Non ☐
---	------------------------------	------------------------------

Si oui :

Avez-vous consulté un médecin en lien avec ce retrait du travail?	Oui ☐	Non ☐
Avez-vous demandé des prestations d'assurance salaire?	Oui ☐	Non ☐
Avez-vous touché des prestations d'assurance salaire?	Oui ☐	Non ☐
▪ Pour quels motifs?		

- Pour quelles périodes? _____
- Quels traitements avez-vous reçus? _____
- Recevez-vous encore ces traitements? Oui ☐ Non ☐

Détaillez les périodes pour lesquelles vous avez touché des prestations de remplacement de revenu :

Êtes-vous ou avez-vous été suivi par un spécialiste en raison de cette situation (psychologue ou autre)? Oui ☐ Non ☐

Si oui, préciser : _____

S'il n'y a pas de retrait du travail :

Avez-vous consulté un professionnel de la santé? Oui ☐ Non ☐

Expliquez sommairement la démarche : _____

Ces événements ont-ils eu des répercussions sur votre santé physique ou psychologique? Oui ☐ Non ☐

Si oui, lesquelles?

- | | |
|--|---|
| ☐ État dépressif | ☐ Perte d'énergie |
| ☐ Difficulté de concentration | ☐ Fatigue |
| ☐ Isolement, repli sur soi | ☐ Anxiété |
| ☐ Ulcères d'estomac | ☐ Consommation accrue d'alcool, de médicaments |
| ☐ Insomnie | ☐ Autres (précisez) : _____ |

Section III – Attentes de la personne plaignante

Quelles sont vos attentes et attentes en lien avec une éventuelle plainte relativement à des événements qui se sont produits lors d'activités syndicales?

Explications supplémentaires ou tout autre commentaire que vous désirez ajouter :

Signature de la personne plaignante

Date

Formulaire d'enquête factuelle



Apporter calendriers et autres documents pertinents.

Trame factuelle

Pour chacun des faits que vous considérez comme ayant contribué à une situation pouvant s'apparenter à du harcèlement dans les activités du SEPB-Québec.

N.B. : *Un fait est un élément dont vous avez une connaissance personnelle.*

Fait # _____

(gestes – faits – paroles – propos ou accusations gratuites – répétition – menaces – rumeurs...)

Date :

Moment de la journée :

Lieux :

Personnes concernées :

Exposé factuel :

Quelles sont les impressions de la personne plaignante par rapport à ce fait?

Qui sont les témoins de ce fait :	
Nom : _____ Titre : _____ Téléphone : _____ Date : _____ Réaction : _____ ☐ Nie la situation ☐ Justifie le comportement de la personne visée ☐ Promet de faire enquête ☐ Promet de s'en occuper ☐ Autres réactions, lesquelles? _____	Nom : _____ Titre : _____ Téléphone : _____ Date : _____ Réaction : _____ ☐ Nie la situation ☐ Justifie le comportement de la personne visée ☐ Promet de faire enquête ☐ Promet de s'en occuper ☐ Autres réactions, lesquelles? _____
Nom : _____ Titre : _____ Téléphone : _____ Date : _____ Réaction : _____ ☐ Nie la situation ☐ Justifie le comportement de la personne visée ☐ Promet de faire enquête ☐ Promet de s'en occuper ☐ Autres réactions, lesquelles? _____	Nom : _____ Titre : _____ Téléphone : _____ Date : _____ Réaction : _____ ☐ Nie la situation ☐ Justifie le comportement de la personne visée ☐ Promet de faire enquête ☐ Promet de s'en occuper ☐ Autres réactions, lesquelles? _____
Nom : _____ Titre : _____ Téléphone : _____ Date : _____ Réaction : _____ ☐ Nie la situation ☐ Justifie le comportement de la personne visée ☐ Promet de faire enquête ☐ Promet de s'en occuper ☐ Autres réactions, lesquelles? _____	Nom : _____ Titre : _____ Téléphone : _____ Date : _____ Réaction : _____ ☐ Nie la situation ☐ Justifie le comportement de la personne visée ☐ Promet de faire enquête ☐ Promet de s'en occuper ☐ Autres réactions, lesquelles? _____

Selon la personne plaignante, ce fait constitue :

- | | |
|--|---|
| ☐ Insinuation, allusion | ☐ Déconsidération |
| ☐ Geste | ☐ Discrédit |
| ☐ Parole | ☐ Répandre des rumeurs |
| ☐ Réduire au silence | ☐ Insulte |
| ☐ Rabaissement | ☐ Injure |
| ☐ Isolement | ☐ Ridiculiser |
| ☐ Menace | ☐ Humiliation |
| ☐ Attouchement | ☐ Moquerie |
| ☐ Comportement à caractère sexuel | |
| ☐ Autre (précisez) : _____ | |

Selon la personne plaignante, le degré de gravité de ce fait est (encercler le niveau de gravité approprié) :

- 1 : Anodin
2 : Désagréable
3 : Grave
4 : Très grave
5 : Suffisamment grave pour justifier une plainte à lui seul

Signature de la personne plaignante

Date

Questionnaire général – Personne(s) visée(s) par la situation potentielle de harcèlement

RAISON DE LA RENCONTRE : Vous avez été identifiée comme personne visée par une situation potentielle de harcèlement. Le but de notre rencontre est de recueillir le maximum d'informations factuelles sur cette situation.

CONSENTEMENT : La personne ci-après identifiée accepte et consent à ce que les informations données soient transmises à l'exécutif du SEPB-Québec.

Signature de la personne visée

Date

Section I

Nom : _____

Adresse : _____

Téléphone : Travail : _____ Résidence : _____

Courriel : _____

Section II

Pour chacun des faits relatés par la personne présumée harcelée, recueillez le témoignage de la personne visée.

Remplissez le formulaire – Enquête factuelle (personne(s) visée(s) par la plainte).

La personne visée peut aussi donner une version complémentaire écrite des faits. Si la personne visée désire fournir une version écrite, le comité syndical d'enquête doit lui accorder un délai raisonnable pour ce faire.

La personne visée déclare vouloir fournir une version écrite complémentaire des faits :

Oui ☐

Non ☐

Si oui, elle s'engage à fournir cette version au plus tard le _____

Formulaire - Enquête factuelle (personne(s) visée(s) par la situation potentielle de harcèlement)

Personne visée par la plainte :	
Personne plaignante :	

Fait # _____

ÉVÉNEMENT DU :	
LIEU :	
MOMENT :	

Détails :	
<u>Description</u> <u>sommaire de la</u> <u>personne</u> <u>plaignante</u>	

En avez-vous été témoin? Oui ☐ Non ☐

N.B. : *Un fait est un élément dont vous avez une connaissance personnelle.*

LA DESCRIPTION EST-ELLE REPRÉSENTATIVE? :		Oui ☐	Non ☐
COMMENTAIRES :	(gestes –faits – paroles – propos ou accusations gratuites – répétition – menaces – rumeurs...)		
Version de la personne visée par la plainte			

Y avait-il d'autres témoins? (si OUI, les identifier)	
--	--

Selon vous, quelle serait la cause (le motif) de l'événement?

Notes : _____

Est-ce un cas isolé ou régulier?

Notes : _____

Pourquoi avez-vous posé ce geste?

À la place de la personne plaignante, comment auriez-vous réagi? Comment vous seriez-vous senti?

Selon vous, est-ce une situation vexante? Expliquez.

Selon vous, qu'auriez-vous pu faire de différent pour éviter cette situation?

Selon vous, ce geste est :

- 1 : Anodin
- 2 : Désagréable
- 3 : Grave
- 4 : Très grave
- 5 : Suffisamment grave pour justifier une plainte à lui seul

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on the right side, suggesting it's resting on a surface.

Non ☐

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Conclusion

Selon vous, existe-t-il une situation conflictuelle entre vous et la personne plaignante?

Selon vous, quand cette situation a-t-elle commencé? _____

Selon vous, cette situation est-elle résolue? Oui ☐ Non ☐

Si oui, depuis quand? _____

[illegible]

Signature

Date

Questionnaire général – Témoin

Rappel : Les personnes enquêtrices se sont engagées à mener une enquête juste et impartiale. De plus, elles se sont engagées à informer toutes les personnes intervenantes de la confidentialité relative de la situation potentielle de harcèlement.

RAISON DE LA RENCONTRE : Vous avez été identifiée comme personne témoin (donc avez vu et entendu des faits) d'une situation présumée de harcèlement. Le but de notre rencontre est de recueillir le maximum d'informations sur cette situation.

CONSENTEMENT : La personne ci-après identifiée accepte et consent à ce que les informations données soient transmises au comité exécutif du SEPB-Québec

Signature du témoin

Date

Section I – Identification du témoin

1.	Nom : _____ Adresse : _____ _____
	Téléphone : Travail : _____ Résidence : _____
2.	Titre d'emploi ou fonction occupée : _____
4.	Lieu de travail (région, service, département) : _____ _____ _____
5.	Statut d'emploi (régulier, permanent, temps partiel, occasionnel) : _____ _____ _____
6.	Lien avec la personne plaignante : _____ _____ _____

Formulaire - Enquête factuelle (témoin)

Personne visée par la plainte :	
Personne plaignante :	

Fait # _____

ÉVÉNEMENT DU :	
LIEU :	
MOMENT :	

Détails :	
<u>Description sommaire de la personne plaignante</u>	

En avez-vous été témoin? Oui ☐ Non ☐

LA DESCRIPTION EST-ELLE REPRÉSENTATIVE? :		Oui ☐ Non ☐
COMMENTAIRES :	(gestes –faits – paroles – propos ou accusations gratuites – répétition – menaces – rumeurs...)	
Description et propos du témoin		

Y avait-il d'autres témoins? (si OUI, les identifier)	
---	--

Selon vous, quelle serait la cause (le motif) de l'événement?

Notes : _____

Est-ce un cas isolé ou régulier?

Notes : _____

Selon vous, quels étaient les intentions ou les résultats attendus?

À la place de la personne plaignante, comment auriez-vous réagi? Comment vous seriez-vous senti?

Selon vous, est-ce une situation vexante? Expliquez.

Selon vous, quelle serait la façon de corriger cette situation?

Selon vous, cet événement est :

- 1 : Anodin
- 2 : Désagréable
- 3 : Grave
- 4 : Très grave
- 5 : Suffisamment grave pour justifier une plainte à lui seul

Autres commentaires :

Avez-vous reçu des déclarations de l'une ou l'autre des parties par rapport à ce fait (aveux, déclarations spontanées, courriels, etc.)? Si oui, prendre l'engagement de les transmettre au comité d'enquête.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Signature

Date _____

Corroboracion du témoignage rendu par _____
(À compléter immédiatement après la rencontre avec le témoin
par le comité d'enquête)

Fait # _____

A été témoin : Oui ☐ Non ☐

Si oui :

☐ Le témoin corrobore la version de la personne présumée harcelée

ou

☐ Le témoin corrobore la version de la personne visée

ou

☐ Le témoin nuance les faits tels que décrits par la personne visée et la personne présumée harcelée

Précisez ces nuances : _____

Fait # _____

A été témoin : Oui ☐ Non ☐

Si oui :

☐ Le témoin corrobore la version de la personne présumée harcelée

ou

☐ Le témoin corrobore la version de la personne visée

ou

☐ Le témoin nuance les faits tels que décrits par la personne visée et la personne présumée harcelée

Précisez ces nuances : _____

Fait # _____

A été témoin : Oui ☐ Non ☐

Si oui :

☐ Le témoin corrobore la version de la personne présumée harcelée

ou

☐ Le témoin corrobore la version de la personne visée

ou

☐ Le témoin nuance les faits tels que décrits par la personne visée et la personne présumée harcelée

Précisez ces nuances : _____

Fait # _____

A été témoin : Oui ☐ Non ☐

Si oui :

☐ Le témoin corrobore la version de la personne présumée harcelée

ou

☐ Le témoin corrobore la version de la personne visée

ou

☐ Le témoin nuance les faits tels que décrits par la personne visée et la personne présumée harcelée

Précisez ces nuances : _____

Reproduire autant que nécessaire.

Rapport écrit du comité syndical d'enquête concernant une plainte pour harcèlement psychologique

Section I – Renseignements généraux

Personnes enquêtrices :

Nom : _____ Fonction : _____

Coordonnées : _____

Nom : _____ Fonction : _____

Coordonnées : _____

Enquête tenue les :

Personne présumée
harcelée :

Nom : _____ Prénom : _____

Date(s) : _____ Fonction : _____

Personne(s) visée(s)
par la plainte :

Nom : _____ Prénom : _____

Date(s) : _____ Fonction : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Date(s) : _____ Fonction : _____

Personnes témoins :

Nom : _____ Prénom : _____

Date(s) : _____ Fonction : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Date(s) : _____ Fonction : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Date(s) : _____ Fonction : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Date(s) : _____ Fonction : _____

Personne(s) visée(s) non rencontrée(s), inscrire les motifs :

Personnes témoins non rencontrées, inscrire les motifs :

Quelles actions ou démarches ont été posées par la personne présumée harcelée?

La personne présumée harcelée a produit un écrit (à joindre en annexe) : Oui ☐ Non ☐

La personne visée a produit sa version des faits (à joindre en annexe) : Oui ☐ Non ☐

Cadre temporel :

L'enquête du comité syndical couvre des faits survenus durant quelle période?

Du : _____ Au : _____

Lieux principaux :

Énumérer les principaux endroits où sont survenus les faits :

Section II – Mesure temporaire

Y a-t-il eu des mesures temporaires? Oui ☐ Non ☐

Si oui, à quelle date? _____

Description de la mesure _____

Section III – Aspects médicaux

La situation a-t-elle provoqué un retrait du travail?	Oui ☐	Non ☐
La personne a été retirée du travail le : _____		
La personne est revenue au travail depuis le : _____		
La personne est toujours en arrêt de travail.	Oui ☐	Non ☐
La personne n'est pas en arrêt de travail, mais doit consulter des ressources externes (psychologue, etc.) en raison de cette situation :	Oui ☐	Non ☐
La personne prend une médication en raison de cette situation :	Oui ☐	Non ☐

Section IV – Aspects financiers

Veuillez énumérer les sources actuelles de revenu de la personne plaignante :	
1. Salaire régulier	☐
2. CSST	☐
3. Assurance invalidité	☐
4. Autre, préciser :	_____
En date du présent rapport, la situation alléguée a généré un manque à gagner de _____ \$	
(Calculer seulement le salaire perdu en raison de la situation. L'évaluation des dommages sera faite par un conseiller syndical, si nécessaire.)	

Section V – Corroboration des faits révélés par l'enquête
(voir la liste des faits rapportés par la personne présumée harcelée)

Fait # _____

Date :	_____
Lieu :	_____
Exposé du fait tel que rapporté par la personne présumée harcelée :	_____ _____ _____
Corroboration :	Qui sont les personnes témoins qui corroborent ce fait? _____ _____ Ce fait est-il intégralement corroboré? Oui ☐ Non ☐ Sinon, quelles sont les nuances apportées et par quelles personnes témoins? _____ _____ _____

Fait # _____

Date :	_____
Lieu :	_____
Exposé du fait tel que rapporté par la personne présumée harcelée :	

Corroboration :	Qui sont les personnes témoins qui corroborent ce fait?

	Ce fait est-il intégralement corroboré? Oui ☐ Non ☐
	Sinon, quelles sont les nuances apportées et par quelles personnes témoins?

Fait # _____

Date :	_____
Lieu :	_____
Exposé du fait tel que rapporté par la personne présumée harcelée :	

Corroboration :	Qui sont les personnes témoins qui corroborent ce fait?

	Ce fait est-il intégralement corroboré? Oui ☐ Non ☐
	Sinon, quelles sont les nuances apportées et par quelles personnes témoins?

Fait # _____

Date : _____

Lieu : _____

Exposé du fait tel que rapporté par la personne présumée harcelée :

Corroboration : Qui sont les personnes témoins qui corroborent ce fait?

Ce fait est-il intégralement corroboré? Oui ☐ Non ☐

Sinon, quelles sont les nuances apportées et par quelles personnes témoins?

Fait # _____

Date :	_____
Lieu :	_____
Exposé du fait tel que rapporté par la personne présumée harcelée :	

Corroborations :	Qui sont les personnes témoins qui corroborent ce fait?

	Ce fait est-il intégralement corroboré? Oui ☐ Non ☐
	Sinon, quelles sont les nuances apportées et par quelles personnes témoins?

Reproduire autant que nécessaire.

Section VI – Liste des annexes et pièces jointes

[illegible]

Commentaires généraux du comité d'enquête :

Les personnes enquêtrices déclarent que les faits contenus au présent rapport sont les plus exacts possibles et reflètent les déclarations qu'elles ont recueillies.

Signature des personnes enquêtrices

Date
