

## **POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

- Consultation collégiale réalisée du 9 au 27 novembre 2018
- Présentée au comité de direction le 20 novembre 2018
- Adoptée au conseil d'administration du 28 novembre 2018

**Direction générale**  
**Version du 28 novembre 2018**

Comité de consultation pour l'élaboration de la <i>Politique*</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fabienne Desroches, représentante de la direction;</li> <li>✓ Myriam Beauchesne-Lachapelle, représentante des professeures et des professeurs;</li> <li>✓ Gabrielle Lavallée, représentante de l'Association des étudiantes et des étudiants du Cégep de Sorel-Tracy (AGEECST);</li> <li>✓ Katherine Lajoie, représentante de l'AGEECST;</li> <li>✓ Marie-Ève Gauthier, représentante du personnel de soutien (jusqu'au 19 octobre 2018);</li> <li>✓ Nathalie Laviolette, représentante du personnel de soutien (à compter du 19 novembre 2018);</li> <li>✓ Véronique Gervais, représentante du personnel professionnel;</li> <li>✓ Guylaine Proulx, représentante de l'Association des cadres.</li> </ul>
Travaux de mise en page	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nadia Drouin, technicienne en administration à la direction générale</li> <li>✓ Bianca Plasse, agente de soutien administratif</li> </ul>
Travaux de secrétariat	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nadia Drouin, technicienne en administration à la direction générale</li> </ul>
Révision linguistique	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nina Robin, technicienne en administration aux ressources humaines, communications et secrétariat général</li> </ul>

Ce texte s'inspire du *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur* du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2018), du *Gabarit de Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les collèges* de la Fédération des cégeps (version du 31 août 2018), du *projet de Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* du Cégep Édouard-Montpetit, du Collège Montmorency et de l'Université Laval.

*Exceptionnellement, la présente Politique est rédigée de façon inclusive et non pas sous la forme épïcène qui est de mise dans toutes les politiques du Cégep adoptées par le conseil d'administration de notre établissement. Cette forme inclusive ne représente pas la nouvelle norme, mais une manière de rejoindre l'ensemble des membres de la communauté collégiale, peu importe leur identité sexuelle et de genre en utilisant le point médian.*

\* Merci à toutes celles qui ont collaboré à l'élaboration de la démarche :

- ✓ Caroline Pepin, représentante de l'Association des cadres;
- ✓ Amélie Lamothe, représentante du personnel de soutien;
- ✓ Mélanie Rainville, représentante du personnel de soutien;
- ✓ Marie-Hélène Bibeau, représentante de l'AGEECST;
- ✓ Marianne Lamoureux, représentante de l'AGEECST.

## Table des matières

Préambule.....	3
Définitions .....	4
Introduction .....	9
Valeurs .....	9
1. Principes d'engagement .....	9
2. Objectifs .....	10
3. Champs d'application.....	10
4. Mesures de sensibilisation et de formation visant à contrer les violences sexuelles .....	11
4.1 Mesures de sensibilisation.....	11
4.2 Mesures de formation .....	11
5. Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil .....	12
6. Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel	12
7. Interdictions .....	12
8. Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'autorité ou d'aide (code de conduite) .....	12
8.1 Les relations entre les membres du personnel et les membres de la population étudiante .....	12
8.2 Les relations hiérarchiques entre un membre du personnel et un membre du personnel cadre ou hors cadre .....	13
9. Sanctions ou mesures applicables en cas de non-respect de la présente <i>Politique</i> .....	13
10. Mesures visant à protéger contre les représailles .....	14
11. Clause d'immunité .....	14
12. Guichet unique.....	14
13. La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité.....	15
14. Processus d'accueil et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.....	16
14.1 Processus de dévoilement ou de signalement.....	16
14.2 Processus de plainte.....	17
14.2.1 Analyse de la recevabilité .....	17
14.2.2 Processus d'enquête .....	18
14.2.3 Conclusion de l'enquête.....	19

<b>15. Comité permanent .....</b>	<b>19</b>
<b>16. Rôles et responsabilités.....</b>	<b>20</b>
16.1 Toutes les directions et tous les gestionnaires.....	21
16.2 Les autres membres du personnel en autorité : le corps professoral, le personnel de soutien, le personnel professionnel, les responsables d'activités, les entraîneurs et les entraîneuses .....	21
16.3 Le personnel contractuel et entreprise contractuelle .....	21
16.4 Conseil d'administration.....	21
16.5 Direction générale .....	22
16.6 Direction des ressources humaines, des communications et du secrétariat général.....	22
16.6.1 Secrétariat général.....	22
16.6.2 Direction des ressources humaines et des communications (DRHC) ..	22
16.7 Direction adjointe des études, aux programmes et à la vie étudiante (DAEPVE) .....	23
16.8 Direction adjointe des études, à l'organisation de l'enseignement (DAEOE) .....	24
16.9 Direction de la formation continue et des services aux entreprises et aux municipalités (DFCSAEM) .....	24
16.10 Direction des ressources financières et de l'informatique (DRFI) .....	25
16.11 Direction des ressources matérielles (DRM) .....	25
16.12 Guichet unique pour le traitement des dévoilements, des signalements et des plaintes .....	25
16.13 Syndicats/Association étudiante/Association des cadres .....	26
16.14 Partenaires internes.....	26
16.15 Partenaires externes et à l'international.....	27
16.16 Comité permanent.....	27
<b>17. Entrée en vigueur et révision.....</b>	<b>27</b>
17.1 Entrée en vigueur .....	27
17.2 Mécanisme de révision de la <i>Politique</i> .....	27
<b>18. Diffusion de la <i>Politique</i> .....</b>	<b>28</b>
<b>19. Mécanisme de reddition de comptes .....</b>	<b>28</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>29</b>
<b>Annexe 1 - Options à la disposition de la personne victime de violence à caractère sexuel.....</b>	<b>30</b>
<b>Annexe 2 - Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement.....</b>	<b>31</b>
<b>Annexe 3 - Traitement d'une plainte administrative.....</b>	<b>32</b>

## Préambule

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après, la Loi).

Cette Loi a pour but de « renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel<sup>1</sup> ». D'ailleurs, plusieurs dispositions législatives encadrent déjà les obligations et les droits relatifs aux violences à caractère sexuel et permettent de situer les responsabilités des individus et du Collège en ces matières, notamment la **Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q.; C.C-12), la **Loi sur la santé et sécurité du travail** (chapitre S-2.1), la **Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels** (RLRQ c A-2.1), la **Loi sur les normes du travail** (Chapitre N-1.1), le **Code criminel (L.R.C.(1985), chapitre C-46)**, le **Code civil** (Chapitre CCQ-1991), le **Code du travail** (Chapitre C-27) et maintenant la **Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur** (2017, chapitre 32).

À la suite des vagues de dénonciation de violences à caractère sexuel (*#agressionnondenoncee*, *#moiaussi*) et des actions entreprises provenant de tous milieux confondus, le Cégep de Sorel-Tracy doit, au-delà de la législation adoptée, agir concrètement pour contrer ce phénomène présent dans les établissements d'enseignement supérieur. Ainsi, le Cégep offrira des activités de sensibilisation et de formation sur les violences à caractère sexuel à l'ensemble de la communauté collégiale. Le Cégep interviendra aussi directement auprès des personnes concernées en se dotant de mécanismes clairs, confidentiels et professionnels pour la réception des dévoilements, des signalements et des plaintes concernant les violences à caractère sexuel.

Afin de promouvoir un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire, et afin de se conformer à la Loi, le Cégep se dote donc de cette *Politique* qui vise à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

---

<sup>1</sup> *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, L.Q. 2017, c. 32, art. 1, al. 1.

## Définitions

Le répertoire de définitions qui suit se veut un guide non exhaustif visant à faciliter la compréhension et l'application de la *Politique*, afin que l'ensemble de la communauté collégiale s'entende sur des termes communs, établis en cohérence avec le milieu.

### Concepts reliés aux violences à caractère sexuel

#### Violences à caractère sexuel

Toutes formes de violences physiques ou psychologiques perpétrées par le biais de pratiques sexuelles ou visant la sexualité. Le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement sexuel, l'agression sexuelle et l'exploitation sexuelle constituent des formes de violences à caractère sexuel.

Cette définition s'applique peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu où il a été perpétré et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne dévoilante, signalante ou plaignante et la personne mise en cause.

#### Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

#### Cyberharcèlement sexuel

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel non consentis ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constituent du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel.<sup>2</sup>

#### Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du *Code des professions*.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Cyberharcèlement à caractère sexuel*, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractère-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

<sup>3</sup> *Code des professions*, Recueil des lois et des règlements du Québec (RLRQ) c. C-26, art. 59.1.

## Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus d'autorité, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, par la manipulation affective ou toute autre forme de chantage.

Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

## Exploitation sexuelle

Pratique par laquelle une ou des personnes obtiennent une gratification sexuelle, un gain financier ou un quelconque avantage en exploitant la sexualité ou la nudité d'une autre personne ou d'un groupe de personnes.

## Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

- a) L'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- b) La personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou inconsciente;
- c) Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- d) La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- e) Après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Au Canada, en matière criminelle, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans les cas suivants :

- a) Le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle;
- b) La personne est dépendante de son partenaire sexuel;
- c) La relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

## Facteurs de risques et de vulnérabilité

Les facteurs de risques et de vulnérabilité sont utilisés pour évaluer la gravité d'une situation de violence à caractère sexuel ou le niveau de risque qu'une situation porte préjudice à une personne vulnérable. Ces facteurs cherchent à évaluer si le consentement est teinté d'un rapport de force. Ces facteurs comprennent notamment : la nature de la relation, le type de relation entre les personnes, le degré de vulnérabilité de l'étudiant.e (ex. : âge, personne handicapée, personne ayant des problèmes de santé mentale), la durée de la relation, le moment où la relation a débuté.

## Expressions reliées aux modalités et aux processus

<b>Dévoilement</b>	Au sens de la <i>Politique</i> , on entend par dévoilement le fait qu'une personne (personne dévoilante) confie à quiconque la situation qu'elle a vécue, que ce soit à une personne de l'entourage ou à une source de soutien formel (intervenant.e.s psychosociaux, professeur.e.s, police, etc.). Le dévoilement fait référence au fait de parler des événements, sans impliquer obligatoirement un signalement ou une plainte. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte. <sup>4</sup>
<b>Signalement<sup>5</sup></b>	Au sens de la <i>Politique</i> , on entend par signalement le fait qu'une personne (personne signalante) à titre de victime, de témoin ou de confidente porte à la connaissance d'une personne en autorité un incident de violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.
<b>Plainte<sup>6</sup></b>	Une plainte est une démarche formelle de la personne plaignante visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel au Collège (plainte administrative) ou à un service de police (plainte criminelle). Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence à caractère sexuel et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.
<b>Plaignant.e</b>	Toute personne qui porte plainte en regard de violence subie à caractère sexuel, selon les mécanismes prévus dans cette <i>Politique</i> .
<b>Mis.e en cause</b>	Toute personne visée ou identifiée par un dévoilement, un signalement ou une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel dont elle serait l'auteure présumée ou qui aurait encouragé une telle situation ou y aurait participé.
<b>Ressources désignées</b>	Personnes employées par le Cégep de Sorel-Tracy œuvrant au Guichet unique et ayant reçu une formation adéquate et professionnelle concernant les violences à caractère sexuel les habilitant à répondre aux demandes de soutien, d'information, d'accompagnement et de référence à la suite d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.
<b>Guichet unique</b>	Le Guichet unique est décrit à la section 12 de la présente <i>Politique</i> .
<b>Comité permanent</b>	Le comité permanent est décrit à la section 15 de la présente <i>Politique</i> .

---

<sup>4</sup> Un dévoilement est traité comme un signalement pour ce qui est de la reddition de comptes dans le cadre de la *Loi*.

<sup>5</sup> La présente *Politique* n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (RLRQ, c. P-34.1).

<sup>6</sup> Le terme « plainte » utilisé dans la présente *Politique* doit être compris comme une plainte administrative interne et se distingue d'une plainte en matière criminelle.



## Types de relations

### Relation d'autorité

La relation d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser une autre personne. Elle existe notamment entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'établissement, notamment entre un.e gestionnaire et un membre du personnel, entre un.e responsable d'activité et un.e étudiant.e ou entre un.e entraîneur.e et un.e étudiant.e.

La relation pédagogique qui implique un.e professeur.e et un.e étudiant.e est une relation d'autorité.

### Abus d'autorité

L'abus d'autorité peut aussi constituer une forme de harcèlement et de violence. Il consiste à user d'autorité de façon inappropriée, illégitime et indue, par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition qui ont pour effet de nuire à l'épanouissement et au rendement d'une personne.

### Relation pédagogique

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignant.e.s et enseigné.e.s » (Weigand et Hess, 2007, p. 1)<sup>7</sup>. Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire (Marsollier, 2004).<sup>8</sup> Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant.e et un enseignant.e, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant.e (moniteur.e, tuteur.e\*, technicien.ne en travaux pratiques, répétiteur.e, entraîneur.e, etc.).

*\*Les relations de tuteur.e n'impliquant pas une relation d'autorité (SAIDE, CAF) sont exclues.*

La personne ayant une relation pédagogique doit toujours considérer la position d'autorité dans laquelle elle se trouve par rapport aux étudiant.e.s et doit éviter de l'utiliser de façon inappropriée, illégitime et indue, notamment lors des évaluations et de la gestion de classe.

### Relation d'aide

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleur.e.s sociaux, les conseiller.e.s et les technicien.ne.s aux services adaptés, les conseiller.e.s d'orientation, les conseiller.e.s en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenant.e.s de milieu ou les conseiller.e.s à la vie étudiante.

### Relations intimes

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

---

<sup>7</sup> WEIGAND et HESS, La relation pédagogique, Éducation, Economica, 2007, p. 1

<sup>8</sup> MARSOLLIER, C. et J.-P. OBIN. Créer une véritable relation pédagogique, Paris, Hachette Éducation, 2004.

## Personnes ou entités

### Membres de la communauté collégiale

Tou.te.s les étudiant.e.s, les employé.e.s, le personnel dirigeant, les usager.ère.s et les partenaires et leurs employé.e.s ou sous-contractant.e.s ainsi que les bénévoles du Cégep.

### Étudiant.e

Toute personne qui étudie au Cégep de Sorel-Tracy de l'inscription à la diplomation.

### Employé.e

Toute personne qui est en lien d'emploi avec le Cégep de Sorel-Tracy.

### Personnel dirigeant

La direction générale, la direction des études, les autres directions de services, ainsi que le personnel d'encadrement (gestionnaires).

### Usager.ère

Toute personne qui participe aux activités du Cégep ou qui utilise les services et installations du Cégep ou les services offerts par un tiers sur les campus du Cégep.

### Partenaire

Toute personne morale ou physique avec laquelle le Cégep, les syndicats ou l'Association des étudiantes et des étudiants entretiennent une relation contractuelle pour permettre l'accomplissement d'un mandat, l'utilisation de ses locaux ou la réalisation d'un projet ou d'une activité, incluant les milieux de stage et la résidence.

### Bénévole

Toute personne qui apporte son aide au Cégep ou à ses partenaires sans être rémunérée, incluant les membres du conseil d'administration du Cégep.

### Associations étudiantes

Toute association d'étudiant.e.s qui regroupe notamment les personnes élues à des postes de représentation des étudiant.e.s et les employé.e.s de cette entité.

### Syndicats

Toute association d'employé.e.s accréditée par le Tribunal administratif du travail qui regroupe notamment les personnes élues à des postes de représentation des membres d'un corps d'emploi et les employé.e.s de cette entité.

### Organisation sportive et socioculturelle

Toute personne faisant partie d'une équipe sportive ou d'une organisation socioculturelle du Cégep, incluant les joueur.euse.s, entraîneur.e.s, et autres employé.e.s et bénévoles.

## Introduction

Le Cégep de Sorel-Tracy reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'offrir à sa communauté un environnement d'études, de travail et de prestation de services sain et sécuritaire, exempt de violences à caractère sexuel, y compris de harcèlement sexuel, où chaque personne a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.

Pour ce faire, il souligne que tous les membres de la communauté collégiale doivent se mobiliser pour établir et maintenir une culture du respect au Collège, marquée par l'inclusion, l'égalité, l'équité et la sécurité.

En adoptant la présente *Politique*, le Cégep réitère qu'il ne tolère aucune violence à caractère sexuel au sein de sa communauté et qu'il prend les moyens nécessaires pour en prévenir et en combattre toute forme de manifestation.

Cette *Politique* porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Le Cégep de Sorel-Tracy s'est par ailleurs engagé à rendre l'expérience étudiante distinctive et mémorable et à célébrer la diversité sous toutes ses formes.

## Valeurs

La *Politique* reflète l'attachement du Cégep de Sorel-Tracy aux valeurs qu'il prône et met en pratique, au regard de la diversité des personnes, des savoirs et des modes de pensée, pour réaliser sa mission, soit :

- a) Le respect des personnes, de leur dignité et de leur intégrité physique et psychologique;
- b) L'inclusion, qui a pour corollaires le respect des différences et de la diversité, de même que l'égalité des personnes, sans égard à leur sexe, leur identité ou leur expression de genre, leur orientation sexuelle, leur couleur, leur état civil, leur âge, leur religion, leur origine ethnique ou nationale, leur condition sociale ou leur situation de handicap;
- c) L'intégrité, qui implique notamment d'assumer ses responsabilités et d'honorer ses devoirs au regard des violences à caractère sexuel;
- d) Le courage, la solidarité et la responsabilisation, qui se traduisent entre autres par la vigilance face à toute manifestation de violence à caractère sexuel.

## 1. Principes d'engagement

La présente *Politique* exprime clairement que les violences à caractère sexuel sont inacceptables et qu'elles ne seront en aucun cas tolérées, pas plus que les représailles contre les personnes impliquées. De façon formelle, les valeurs de l'établissement en regard d'une culture de respect et de rapports égaux, centrée autour de la notion de consentement, y sont affirmées.

Cette *Politique* assure que les personnes impliquées dans une situation de violence à caractère sexuel soient reçues avec diligence et bienveillance, tant lors du dévoilement, du signalement ou de la plainte que lors des processus qui s'ensuivent. En effet, chacune des personnes impliquées, soit les personnes dévoilantes, signalantes, plaignantes ou mises en cause, a droit à des services de soutien et d'accompagnement.

Le Cégep de Sorel-Tracy souhaite assumer sa responsabilité citoyenne en matière de prévention et de formation contre les violences à caractère sexuel en faisant notamment et non limitativement la promotion des enjeux suivants :

- a) Un milieu d'études, de travail et de vie sécuritaire et exempt de violences à caractère sexuel;
- b) Une culture de respect;
- c) Des rapports interpersonnels égalitaires;
- d) Le respect de la diversité sexuelle.

Dans une optique de prévention, le Cégep s'engage à faire de la sensibilisation et de la formation au sujet des violences à caractère sexuel.

## 2. Objectifs

Selon la *Loi*, les principaux objectifs de la *Politique* sont les suivants :

- a) Établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
- b) Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- c) Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiant.e.s et les membres du personnel;
- d) Mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
- e) Encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du campus;
- f) Établir les modalités de traitement des plaintes, signalements et des renseignements obtenus;
- g) Traiter dans le respect de la confidentialité et de façon équitable chaque personne impliquée dans des situations de violences à caractère sexuel;
- h) Promouvoir une culture de respect;
- i) Éventuellement favoriser la cohérence des interventions et la concertation avec les ressources régionales externes existantes.

À cette fin, elle prévoit notamment la mise en œuvre de moyens :

- a) De prévention collective;
- b) De sensibilisation et de formation de la population étudiante et des membres du personnel;
- c) De responsabilisation de la communauté;
- d) D'accompagnement des personnes dévoilantes, signalantes et plaignantes;
- e) De soutien aux personnes impliquées;
- f) D'enquête pouvant mener à des sanctions des personnes mises en cause.

En établissant la présente *Politique*, les objectifs du collège sont les suivants :

- a) Se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière;
- b) Prévenir les violences sexuelles à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- c) Mettre en place un système de traitement des plaintes, signalements ou dévoilements;
- d) Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiant.e.s et les membres du personnel.

## 3. Champs d'application

La présente *Politique* s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toute personne faisant affaire avec le Collège ou la communauté collégiale, tels que les contractant.e.s, les sous-contractant.e.s, les milieux de stages et les employé.e.s permanents des associations présentes au Collège, etc.

La présente *Politique* s'applique également aux activités pédagogiques, sociales, culturelles ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du campus, telles que les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. Elle s'applique également à toutes formes de communication en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux.

La *Politique* s'applique également à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté collégiale.

Dans l'application de la présente *Politique*, le Collège porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiant.e.s étranger.ère.s, ainsi que les personnes en situation de handicap.<sup>9</sup>

## **4. Mesures de sensibilisation et de formation visant à contrer les violences sexuelles**

### **4.1 Mesures de sensibilisation**

Il est de première importance de centrer ces mesures sur la responsabilité de l'ensemble de la communauté en ce qui a trait aux violences à caractère sexuel plutôt que sur les victimes.

Les activités de sensibilisation comprennent, entre autres, des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques ou des ateliers. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, etc.

### **4.2 Mesures de formation**

Des formations obligatoires sont offertes annuellement au personnel dirigeant, aux employé.e.s ainsi qu'aux représentant.e.s des associations étudiantes, des associations d'employé.e.s et des syndicats, afin que les personnes en situation de représentation, de confiance et d'autorité soient en mesure de bien aborder les situations qui surviennent en regard des violences à caractère sexuel. Ces activités peuvent prendre la forme de webinaires, de midi-conférences, de formations classiques d'une demi-journée ou d'une journée, etc.

Des formations obligatoires sont également offertes aux étudiant.e.s et pourraient prendre la forme de vidéos, d'ateliers ou de présentations.

Ces formations porteront sur des thèmes liés aux violences à caractère sexuel (les enjeux entourant la notion de consentement, les mythes et stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel, les meilleures façons de réagir lors de la réception d'un dévoilement ou en tant que témoin d'une situation de violence à caractère sexuel qui se produit ou qui risque de se produire, les informations de nature juridique sur les différents recours possibles, etc.).

---

<sup>9</sup> *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, L.Q. 2017, c. 32, art. 3, al. 2.

## 5. Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Tel que l'exige la Loi (chapitre II, article 3, alinéa 5), la *Politique* doit encadrer toutes activités sociales, sportives ou culturelles, ainsi que les activités d'accueil organisées par des membres de la communauté collégiale. Elles doivent se dérouler de façon à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité des personnes et des biens du Cégep et à respecter le droit de chaque personne de s'abstenir de participer à de telles activités. Il pourrait être exigé que la personne responsable de l'organisation d'une activité ait suivi une formation à propos des violences à caractère sexuel et s'assure qu'au moins une personne désignée demeure apte à réagir si une situation était portée à son attention.

Les étudiant.e.s doivent préalablement faire approuver la tenue de telles activités.

## 6. Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

Le Cégep, tout comme la résidence, diffusent les coordonnées des services de sécurité. Ils vérifient, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique et à la vidéosurveillance. Ils portent une attention particulière aux endroits peu achalandés et aux endroits à accès restreint, tels les vestiaires des installations sportives, les stationnements, etc. Le Cégep s'attend à ce que ses partenaires aient la même vigilance.

## 7. Interdictions

Il est interdit :

- a) De faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- b) D'exercer toute forme de représailles à l'égard d'une personne dévoilante, signalante, plaignante, mise en cause ou témoin (voir section 10 de la présente *Politique*);
- c) D'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un.e étudiant.e du Cégep sans respecter la section 8 de la présente *Politique*.

## 8. Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'autorité ou d'aide (code de conduite)

Ce code de conduite a pour objectif d'éviter toute situation où pourraient coexister des liens et relations lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus d'autorité ou la violence à caractère sexuel.

### 8.1 Les relations entre les membres du personnel et les membres de la population étudiante

Le Collège affirme fermement que les relations intimes entre un membre de la population étudiante et un membre du personnel au Collège vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement.

Ainsi, toute relation intime est proscrite entre un membre du personnel et un membre de la population étudiante pendant son parcours scolaire.

Dans le but de protéger les personnes concernées, si une relation intime existe, préalablement à l'embauche ou l'admission, entre un membre la population étudiante et un membre du personnel du Collège, une déclaration devra être remplie par les deux personnes concernées. Ce document doit être remis à la direction des ressources humaines et des communications ainsi qu'à la direction concernée dans les trente jours suivant l'adoption de la *Politique*, ou dès l'admission ou l'embauche. Dans de tels cas, des mesures de précaution seront prises. À titre d'exemple, le transfert de l'étudiant.e dans un groupe-cours donné par un.e autre professeur.e, la correction des travaux par un.e autre professeur.e, l'affectation ou le transfert de l'étudiant.e à un.e autre professionnel.le.

Le fait d'avoir signé ce document n'empêche pas de déclarer par la suite une situation de violence à caractère sexuel dans cette même relation.

La personne qui contrevient à cette règle s'expose à des mesures ou des sanctions.

Par contre, les tuteur.e.s et les salarié.e.s étudiant.e.s n'ont pas à remplir une telle déclaration n'étant pas en relation d'autorité.

Toutefois, dans le but d'éviter la clandestinité et de protéger la population étudiante, si une relation intime se développait de façon exceptionnelle, entre un membre du personnel et un.e étudiant.e majeur.e, elle devra être déclarée dans les meilleurs délais et sera analysée, entre autres, selon les facteurs de risques et de vulnérabilité, afin que les mesures appropriées soient prises. Ce document doit être remis à la direction des ressources humaines et des communications ainsi qu'à la direction concernée.

## **8.2 Les relations hiérarchiques entre un membre du personnel et un membre du personnel cadre ou hors cadre**

Les relations consentantes entre membres du personnel sont considérées du domaine privé.

Cependant, dans le but de protéger les personnes concernées, si une relation intime existe entre un membre du personnel et un membre du personnel cadre ou hors cadre, ou entre deux membres du personnel cadre ou hors cadre, une déclaration devra être remplie par les deux personnes concernées dès l'existence de ladite relation.

Cette déclaration est remise à la direction des ressources humaines et des communications et demeurera confidentielle au dossier des membres du personnel.

Le fait d'avoir signé ce document n'empêche pas de déclarer par la suite une situation de violence à caractère sexuel dans cette même relation.

La personne qui contrevient à cette règle s'expose à des mesures ou des sanctions.

## **9. Sanctions ou mesures applicables en cas de non-respect de la présente *Politique***

Le non-respect de la *Politique* pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement d'un membre du personnel et à la suspension ou au renvoi d'un membre de la population étudiante. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un partenaire ou un usager.ère, le Cégep peut mettre fin à tout contrat, sans préavis, pour non-respect de la présente *Politique*.

## 10. Mesures visant à protéger contre les représailles

Aucune forme de représailles n'est tolérée. Il est donc interdit d'exercer des représailles contre une personne pour le motif qu'elle a déposé une plainte, effectué un signalement, fourni des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, collaboré ou participé à une intervention ou à une enquête réalisée en vertu de la *Politique*, y compris lorsqu'il s'avère, malgré la bonne foi de la personne requérante, que le signalement ou la plainte n'est pas fondé.

Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de déposer une plainte, d'effectuer un signalement ou de fournir des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, ou encore de collaborer à une intervention ou à une enquête menée en vertu de la *Politique*. Pour l'application de la présente *Politique*, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles.

Aucune personne ne devrait être contrainte de se taire au sujet d'une situation liée à la présente *Politique* pour ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement où elle étudie ou travaille.

Le Collège informe la personne requérante ainsi que toute personne qui collabore à une intervention ou à une enquête menée en vertu de la *Politique* de la protection dont elles bénéficient. La personne mise en cause en est également informée.

Toute personne qui croit avoir été victime de représailles peut porter plainte auprès du Guichet unique ou du secrétariat général.

## 11. Clause d'immunité

Le Collège reconnaît que certaines personnes peuvent hésiter à dévoiler, signaler ou faire une plainte sur un incident de violence à caractère sexuel dans les cas où cette personne aurait contrevenu à certaines règles ou politiques du Collège au moment où l'incident dénoncé a eu lieu (par exemple : en lien avec la consommation d'alcool ou de drogue). Ainsi, le Collège s'engage à ne pas prendre action en lien avec ces manquements contre une personne dévoilante, signalante ou plaignante agissant en toute bonne foi.

## 12. Guichet unique

Le Cégep de Sorel-Tracy met en place des mécanismes de réception des dévoilements, des signalements et des plaintes et offre ainsi à toute personne concernée par les violences à caractère sexuel un lieu où en parler et où recevoir les services adéquats. Ces services sont regroupés dans un Guichet unique où des intervenants habilités pourront donner suite aux demandes.

Une personne ayant vécu une violence à caractère sexuel, en ayant été témoin ou en étant affectée de manière indirecte peut faire appel au Guichet unique, où une personne désignée répondra à sa demande le plus rapidement possible. Afin de faciliter l'accès aux demandes d'aide aux membres de la communauté collégiale, une personne peut communiquer en tout temps avec le Guichet unique par le biais d'une boîte courriel et d'un MIO. Par ailleurs, un poste téléphonique unique est aussi disponible à toute personne désirant faire un dévoilement ou un signalement ou porter plainte.



Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande déposée au Guichet unique le plus rapidement possible dans un délai maximum de sept (7) jours.

À la réception des informations, une des ressources désignées du Guichet unique s'assure d'offrir l'écoute, le soutien psychosocial, l'accompagnement et les références vers des services spécialisés à la personne qui en exprime le besoin. De plus, la ressource désignée du Guichet unique l'informe des options disponibles et évalue, de concert avec elle, l'intervention appropriée à mettre en place, le cas échéant.

Par ailleurs, le Guichet unique fournit au comité permanent un rapport confidentiel et non nominatif des incidents annuels.

Le Cégep s'assure qu'aucune personne en intervention ne se retrouve en conflit d'intérêts ou en apparence de conflit.

### **13. La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité**

La personne qui reçoit de l'information doit garder celle-ci confidentielle, sauf avec l'autorisation expresse ou explicite de la personne qui a fourni l'information.

En fait, les seules situations où l'établissement peut se soustraire à son devoir de confidentialité sont les suivantes :

- a) Si la personne est 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;
- b) Si, en vertu du paragraphe 13° de l'article 3 ainsi que de l'article 4 de la Loi, la personne responsable de l'accès à l'information de l'établissement considère qu'il est nécessaire de communiquer à une personne certains renseignements afin d'assurer sa sécurité;
- c) Si la personne victime ou témoin se trouve dans une situation assimilable à celles décrites à l'article 59.1 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, soit lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence;
- d) Si une autre loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a y un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Ainsi, les informations confidentielles et les renseignements personnels ne peuvent être communiqués à un individu que si ces éléments le concernent personnellement, incluant la personne plaignante.

Au cours du processus de traitement d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte, la personne dévoilante, signalante ou plaignante qui a déposé cette information doit être informée des conclusions du processus. La même information est transmise à la personne mise en cause.

Dans le cas où le Collège décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. Il s'agit d'informations confidentielles devant être protégées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels<sup>10</sup>.

Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que ce qui est nécessaire pour atteindre le but visé par la communication.

---

<sup>10</sup> Recueil des lois et des règlements du Québec (RLRQ), c. A-2.1.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du Guichet unique peut transmettre de l'information anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

## 14. Processus d'accueil et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte

*Un dévoilement ou un signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.*

Les membres de la communauté collégiale peuvent en tout temps dévoiler, signaler, formuler une plainte ou transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente *Politique* au Guichet unique (voir l'Annexe 1 – Options à la disposition de la personne victime de violences à caractère sexuel et voir l'Annexe 2 – Traitement d'un signalement).

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Collège par le Guichet unique. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier.ière ou travailleur.se social.e, par exemple), l'information ne soit pas transmise au Guichet unique par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin, nous soulignons l'importance pour les personnes plaignantes d'aviser également le Guichet unique du Cégep.

Bien que le traitement soit présenté de façon linéaire (voir les annexes 1 à 3), la nature de l'information transmise implique une nécessaire flexibilité quant à la méthode de traitement. Il est tout à fait possible que le traitement se déroule de façon espacée dans le temps. De plus, il est possible qu'un signalement évolue avec le temps vers une plainte formelle.

Tout au long des processus, la personne dévoilante, signalante, plaignante et la personne mise en cause peuvent être accompagnées par une personne de leur choix et non impliquée dans la situation de violence à caractère sexuel rapportée, lors des rencontres et durant le processus d'enquête. À défaut d'indication contraire, cette personne accompagnatrice peut assister au processus à titre d'observateur.rice seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter. Toutefois, les personnes qui ont été témoins de la situation ou qui peuvent raisonnablement contribuer à l'enquête ne peuvent agir à titre d'accompagnateur.rice. Une même personne ne peut, à la fois, accompagner la personne dévoilante, signalante, plaignante ou mise en cause. De la même manière, la personne accompagnatrice doit éviter de se mettre en conflit de rôles.

Il convient de rappeler que le Collège ne remplace pas la police et que ses processus internes ne se substituent pas à toute autre procédure civile ou criminelle.

### 14.1 Processus de dévoilement ou de signalement

Lorsque la ressource désignée du Guichet unique reçoit un dévoilement ou un signalement, elle doit tout d'abord accueillir la personne faisant ce dévoilement ou ce signalement et lui assurer une écoute empathique et sans jugement.

Par la suite, la ressource désignée du Guichet unique évalue la situation et choisit l'intervention appropriée, de concert avec la personne qui dévoile ou qui signale, dans le but de protéger les personnes concernées et de limiter les impacts sur leurs études ou leur travail, le cas échéant. Dans la mise en œuvre de l'intervention choisie, à la suite d'un signalement, la direction concernée peut soutenir la ressource désignée.

Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- a) Coaching;
- b) Référence vers le service approprié, accompagnement et transmission d'informations à la personne requérante;
- c) Mesures d'accommodement;
- d) Intervention dans le milieu;
- e) Transmission de références et d'informations à la personne qui dévoile ou qui signale;
- f) Dépôt d'une plainte (voir section 14.2).

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs des éléments nommés ci-haut. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

L'évaluation des mesures à prendre tient compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap. Elle tient également compte des facteurs de risques et de vulnérabilité.

Dans le cas où l'intervention choisie ou les accommodements requis ciblés ont un impact sur la personne mise en cause ou la concernent directement, celle-ci sera informée de l'intervention retenue par la direction concernée. L'identité de la personne dévoilante ou signalante et des éléments permettant de l'identifier doivent être maintenus confidentiels, sauf si elle consent à les dévoiler.

Un suivi sera fait par une personne du Guichet unique auprès de la personne dévoilante ou signalante.

En tout temps, la personne dévoilante ou signalante peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

## 14.2 Processus de plainte

La première étape du traitement d'une plainte consiste en le dépôt de cette plainte au Guichet unique. Le dépôt d'une plainte peut s'effectuer par le biais du formulaire prévu à cette fin, par un simple écrit de la personne plaignante ou consigné par écrit par une personne du Guichet unique.

Lorsque la ressource désignée du Guichet unique reçoit une plainte, elle doit tout d'abord accueillir la personne faisant cette plainte et lui assurer une écoute empathique et sans jugement (voir l'Annexe 3 – Traitement d'une plainte administrative).

### 14.2.1 Analyse de la recevabilité

La ressource désignée du Guichet unique étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité avec le champ d'application de la *Politique* et les critères suivants :

- a) La personne plaignante est ou a été un membre de la communauté collégiale;
- b) La personne mise en cause est ou a été un membre de la communauté collégiale;
- c) Le fondement de la plainte porte sur les enjeux des violences à caractère sexuel et est conforme aux définitions de celles-ci.

Lorsque la plainte répond aux critères de recevabilité prévus dans la présente *Politique*, une analyse des mesures de précaution appropriées est effectuée, de concert avec la personne plaignante et la direction concernée, dans le but de protéger les personnes impliquées et de limiter les impacts sur leurs études ou leur travail, le cas échéant.

Cette opération s'effectue dans les sept (7) jours suivants la réception de la plainte. Les mesures de précaution identifiées seront mises en place pour un délai déterminé selon la situation concernée jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête, le cas échéant. L'évaluation des mesures à prendre tient compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment par :

- a) La mise en place de mesures d'accommodement;
- b) L'intervention dans le milieu;
- c) La référence vers des services internes ou externes, accompagnement et transmission d'informations à la personne plaignante.

Lorsque la plainte est irrecevable, la ressource désignée du Guichet unique transmet l'information par écrit à la personne plaignante, lui indique les motifs pour lesquels la plainte est jugée irrecevable et la dirige vers la ressource appropriée.

Le processus peut prendre fin à tout moment à la demande de la personne plaignante. Toutefois, le Cégep peut poursuivre l'évaluation de la situation faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui confère la présente *Politique* (voir la section 6).

Le traitement des plaintes s'effectue à l'intérieur d'un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours.

Pendant ce délai, la personne plaignante pourra bénéficier, si elle le désire, d'un soutien psychosocial ou d'un accompagnement selon ses besoins.

La personne plaignante peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle ou civile.

#### **14.2.2 Processus d'enquête**

La plainte est acheminée vers la direction concernée qui sera responsable de l'enquête (voir la section 16 « Rôles et responsabilités »).

Un comité d'enquête est formé et il est composé d'au moins deux personnes. Le Cégep se réserve le droit de faire appel à des ressources externes spécialisées dans ce type d'enquête, au besoin.

La personne responsable de l'enquête communique par écrit avec la personne mise en cause en lui indiquant ce qui lui est reproché et en la convoquant à une rencontre. La personne plaignante est avisée qu'un processus d'enquête a été mis en place.

Une fois le processus d'enquête enclenché, toutes les parties sont rencontrées séparément afin de faire la lumière sur les événements rapportés. À aucun moment dans le processus d'enquête, la personne plaignante n'aura à rencontrer face à face la personne mise en cause.

L'enquête permettra de confirmer :

- a) Qu'une situation de violence à caractère sexuel ou qu'un manquement à la présente *Politique* est survenu;
- b) La responsabilité de la personne mise en cause dans la situation;
- c) Que les faits sont rapportés de bonne foi.

### 14.2.3 Conclusion de l'enquête

Après l'analyse de l'ensemble des informations recueillies, le comité d'enquête prend une décision selon les critères de prépondérance de probabilité, de pertinence, de crédibilité et de concordance des sources d'information. Il produit ensuite un rapport qui rend compte de l'ensemble du processus d'enquête.

Chaque partie impliquée est rencontrée de nouveau séparément lors du dévoilement des conclusions de l'enquête. L'application des sanctions est effectuée par la direction responsable de la personne mise en cause, s'il y a lieu.

Si une personne dépose une plainte de bonne foi et que le bien-fondé de cette plainte n'est pas confirmé par les éléments de preuve recueillis lors de l'enquête, cette plainte est rejetée sans préjudice tant à la personne plaignante qu'à la personne mise en cause. Le Collège assure, si nécessaire, un soutien à la personne plaignante et à la personne mise en cause.

La personne mise en cause qui est reconnue avoir commis un acte de violence à caractère sexuel est passible de mesures administratives ou disciplinaires. Il en va de même pour celle qui dépose une plainte comportant de la mauvaise foi ou portée dans le seul but de nuire.

Les sanctions prévues peuvent être multiples, par exemple le dépôt d'un avis au dossier, une suspension, une exclusion, une obligation de suivre une formation concernant les violences à caractère sexuel, etc.

Le *Code de vie étudiant du Cégep de Sorel-Tracy* contient des mesures qui peuvent être prises à l'endroit des étudiant.e.s. Ces mesures peuvent aller jusqu'à l'expulsion.

Toutes les mesures prises à l'endroit des employé.e.s seront appliquées selon les règles et procédures prévues par les conventions collectives, le règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, les règlements et politiques du Cégep et les lois applicables. Ces mesures peuvent aller jusqu'au congédiement.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un partenaire ou un usager.ère, le Cégep peut mettre fin à tout contrat, sans préavis, pour non-respect de la présente *Politique*.

Le dossier d'enquête est conservé au secrétariat général. Il demeure confidentiel à moins que sa divulgation ne soit ordonnée par un tribunal.

## 15. Comité permanent

Chaque établissement doit former un comité permanent dont le rôle est d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la *Politique* (art. 7 de la Loi). Tous les rôles et responsabilités des membres du comité permanent sont décrits à la section 16.16 de la présente *Politique*.

Ce comité est composé de personnes issues de la communauté étudiante, du personnel dirigeant et de membres du personnel, plus précisément :

- a) De la direction générale;
- b) De la direction adjointe des études, aux programmes et à la vie étudiante ou son.sa représentant.e;
- c) De la direction des ressources humaines et des communications ou son.sa représentant.e;
- d) Du secrétariat général;
- e) D'une ressource désignée du Guichet unique;
- f) D'un.e représentant.e de la formation continue;
- g) D'un.e représentant.e de l'Association des cadres;
- h) D'un.e représentant.e des membres du personnel enseignant;
- i) D'un.e représentant.e des membres du personnel de soutien;
- j) D'un.e représentant.e des membres du personnel professionnel;
- k) D'un.e étudiant.e désigné.e par l'association étudiante.

Une même personne peut assumer jusqu'à deux rôles.

Les personnes représentant les syndicats et les associations sont nommées par le syndicat ou l'association dont elles sont membres en fonction de leur profil et de leur expertise. Leur mandat est d'une durée d'une année et est renouvelable. Chaque association peut également désigner un membre substitut.

Des sessions de formation seront offertes aux membres du comité pour les soutenir dans l'exécution de leur mandat.

## 16. Rôles et responsabilités

Le Cégep de Sorel-Tracy a la responsabilité de s'impliquer activement dans la sensibilisation aux violences à caractère sexuel et dans leur prévention, et ce, pour l'ensemble de la communauté collégiale. Il est également responsable d'offrir de la formation adaptée à chacune des directions, aux employé.e.s, ainsi qu'aux représentant.e.s des syndicats et des associations étudiantes, notamment sur les manières d'intervenir et sur les façons de prévenir les violences à caractère sexuel.

Par ailleurs, il a la responsabilité de mettre en place des mécanismes d'intervention lorsque des dévoilements, des signalements ou des plaintes surviennent afin d'assurer à sa communauté un milieu d'études, de travail et de vie exempt de violences à caractère sexuel.

Le Cégep de Sorel-Tracy se donne la responsabilité d'intervenir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est portée à sa connaissance que ce soit de façon formelle ou informelle.

Chaque membre de la communauté collégiale (incluant les étudiant.e.s) est appelé à la vigilance collective, et la bienveillance. Pour ce faire, il doit :

- a) Prendre connaissance de la *Politique* visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de leurs responsabilités;
- b) Respecter la *Politique*;
- c) Participer aux différentes activités de formation et de sensibilisation organisées en lien avec la *Politique*;
- d) Référer toute personne désirant signaler une situation ou obtenir de l'information au Guichet unique;
- e) Devenir témoin actif et s'opposer ouvertement aux attitudes et comportements reliés aux violences à caractère sexuel;

- f) Signaler dès que possible au Guichet unique ou à la sécurité du Collège lorsque témoin d'une situation de violence à caractère sexuel;
- g) S'interdire, dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, d'exercer toute violence à caractère sexuel à l'endroit de membres du Cégep ou de tiers.

**De surcroît, les personnes ou entités suivantes ont des rôles et des responsabilités supplémentaires.**

## **16.1 Toutes les directions et tous les gestionnaires**

Toutes les directions et tous les gestionnaires doivent également :

- a) Prendre action lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est portée à leur connaissance;
- b) S'assurer de l'application de la *Politique* au sein de leur direction ou de leur équipe;
- c) Suivre et s'assurer que les membres du personnel de leur direction ou de leur équipe suivent les séances de formation obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège;
- d) Référer, au besoin, la personne au Guichet unique;
- e) Tenir informé le Guichet unique de tout signalement, dévoilement ou plainte.

Un gestionnaire en autorité peut appliquer des mesures immédiates transitoires dans les limites du rôle et des fonctions qui lui sont confiées par le Collège.

## **16.2 Les autres membres du personnel en autorité : le corps professoral, le personnel de soutien, le personnel professionnel, les responsables d'activités, les entraîneurs et les entraîneuses**

Outre les responsabilités confiées à tous les membres de la communauté collégiale, les personnes en autorité doivent :

- a) Prendre action lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est portée à leur connaissance et référer, au besoin, au Guichet unique;
- b) Appliquer des mesures immédiates transitoires dans les limites du rôle et des fonctions qui leur sont confiées par le Collège.

## **16.3 Le personnel contractuel et entreprise contractuelle**

Outre les responsabilités confiées à tous les membres de la communauté collégiale, le personnel contractuel doit :

- a) Prendre action lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est portée à sa connaissance et peut référer, au besoin, au Guichet unique;
- b) Appliquer des mesures immédiates transitoires dans les limites du rôle et des fonctions qui lui sont confiées par le Collège.

## **16.4 Conseil d'administration**

Les administrateurs et les administratrices doivent :

- a) Adopter la *Politique* ainsi que toute modification qui lui est apportée;
- b) S'assurer que le Collège adopte des mesures pertinentes pour bonifier l'application de la *Politique*;
- c) S'assurer de l'application de la *Politique*.

## 16.5 Direction générale

La direction générale doit :

- a) S'assurer de la diffusion de la *Politique* en collaboration avec le comité permanent;
- b) Faire connaître la présente *Politique* à ses partenaires internes et externes;
- c) S'assurer de l'application de la *Politique* au sein du Collège et auprès des partenaires;
- d) S'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente *Politique* et à la Loi;
- e) S'assurer de la transmission de la reddition de compte annuelle au Ministère;
- f) Faire parvenir au Ministère la *Politique* adoptée et les versions modifiées, le cas échéant;
- g) Fournir les ressources nécessaires à l'application de la *Politique*;
- h) Collaborer à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de formation;
- i) S'assurer d'inclure une clause relativement à l'acceptation des conditions de la présente *Politique* aux contrats des partenaires externes avec lesquels sont signées des ententes;
- j) Être responsable du comité permanent.

## 16.6 Direction des ressources humaines, des communications et du secrétariat général

### 16.6.1 Secrétariat général

La secrétariat général doit :

- a) Appuyer le comité permanent dans la réalisation de son mandat;
- b) Soutenir les comités d'enquête, sur demande, pour les enjeux juridiques ou d'interprétation;
- c) Conserver les dossiers de plainte traités par le Guichet unique.

### 16.6.2 Direction des ressources humaines et des communications (DRHC)

La direction des ressources humaines et des communications doit :

- a) Collaborer à la diffusion de la présente *Politique*;
- b) Faire connaître la présente *Politique* à ses partenaires internes et externes;
- c) Collaborer à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de formation;
- d) Traiter les situations signalées et poser les actions adéquates conformément à la *Politique*;
- e) Fournir l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un.e employé.e;
- f) S'assurer que les employé.e.s impliqué.e.s reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits;
- g) Former les comités d'enquête lorsqu'une plainte portant sur une violence à caractère sexuel implique un.e employé.e et a été jugée recevable par le Guichet unique;
- h) Recevoir et traiter les déclarations de relations intimes;
- i) Collaborer à l'application de mesures d'accommodement et de précaution, s'il y a lieu;
- j) Informer la ou les personnes mises en cause qu'une plainte a été formulée à leur égard en application de la *Politique* lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel;
- k) Informer les parties mises en cause de leurs droits et des divers types d'intervention possibles en regard de l'application de la *Politique*;
- l) Proposer des moyens de gestion des différends selon la gravité de la plainte en partenariat avec le Guichet unique;



- m) S'assurer d'apporter l'aide et le soutien nécessaire aux membres du personnel concernés;
- n) Déterminer la sanction appropriée en collaboration avec le ou la supérieur.e immédiat.e du membre du personnel reconnu responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente *Politique*;
- o) Acheminer les dossiers de plaintes traités au secrétariat général pour assurer la conservation et la confidentialité;
- p) Produire une reddition de comptes annuelle en collaboration avec les directions concernées;
- q) S'assurer que le contenu du rapport de reddition de comptes ne contienne aucun renseignement pouvant permettre l'identification d'une personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel.

## 16.7 Direction adjointe des études, aux programmes et à la vie étudiante (DAEPVE)

La direction adjointe des études, aux programmes et à la vie étudiante doit :

- a) Collaborer à la diffusion de la présente *Politique*;
- b) Faire connaître la présente *Politique* à ses partenaires internes et externes;
- c) Collaborer à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de formation;
- d) Fournir l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un.e étudiant.e;
- e) Traiter les situations signalées et poser les actions adéquates conformément à la *Politique*;
- f) S'assurer que les étudiant.e.s impliqué.e.s reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits;
- g) Former le comité d'enquête lorsqu'une plainte portant sur une violence à caractère sexuel met en cause un.e étudiant.e a été jugée recevable par le Guichet unique en collaboration avec la direction adjointe des études, à l'organisation de l'enseignement;
- h) Informer la ou les personnes mises en cause qu'une plainte a été formulée à leur égard en application de la *Politique* lorsqu'il s'agit d'étudiant.e;
- i) Informer les parties mises en cause de leurs droits et des divers types d'intervention possibles en regard de l'application de la *Politique*;
- j) Proposer des moyens de gestion des différends selon la gravité de la plainte en partenariat avec le Guichet unique;
- k) Coordonner l'application de mesures disciplinaires ou administratives, s'il y a lieu;
- l) Collaborer à l'application de mesures d'accommodement, s'il y a lieu;
- m) Déterminer la sanction ou la mesure appropriée en collaboration avec la direction adjointe des études, à l'organisation de l'enseignement qui concerne un membre de la population étudiante jugé responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente *Politique*;
- n) Déterminer la sanction appropriée en collaboration avec le ou la supérieur.e immédiat.e du membre du personnel reconnu responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente *Politique*;
- o) S'assurer d'apporter l'aide et le soutien nécessaire aux membres du personnel concernés;
- p) Acheminer les dossiers de plaintes traités au secrétariat général pour assurer la conservation et la confidentialité;
- q) Produire une reddition de comptes annuelle en collaboration avec les directions concernées;
- r) S'assurer que le contenu du rapport de reddition de comptes ne contienne aucun renseignement pouvant permettre l'identification d'une personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel;
- s) Maintenir les partenariats établis avec les ressources régionales externes.

## 16.8 Direction adjointe des études, à l'organisation de l'enseignement (DAEOE)

La direction adjointe des études, à l'organisation de l'enseignement doit :

- a) Collaborer à la diffusion de la présente *Politique*;
- b) Faire connaître la présente *Politique* à ses partenaires internes et externes;
- c) Collaborer à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de formation;
- d) Fournir l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un.e étudiant.e;
- e) Traiter les situations signalées et poser les actions adéquates conformément à la *Politique*;
- f) Collaborer, avec la direction adjointe des études, aux programmes et à la vie étudiante, au comité d'enquête lorsqu'une plainte portant sur une violence à caractère sexuel met en cause un.e étudiant.e a été jugée recevable par le Guichet unique;
- g) Déterminer, en collaboration avec la direction adjointe des études, aux programmes et à la vie étudiante, la sanction ou la mesure appropriée qui concerne un membre de la population étudiante jugé responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente *Politique*;
- h) Proposer des moyens de gestion des différends selon la gravité de la plainte en partenariat avec le Guichet unique;
- i) Collaborer à l'application de mesures d'accommodement, s'il y a lieu;
- j) S'assurer d'apporter l'aide et le soutien nécessaire aux membres du personnel concernés.

## 16.9 Direction de la formation continue et des services aux entreprises et aux municipalités (DFCSAEM)

La direction de la formation continue et des services aux entreprises et aux municipalités doit :

- a) Collaborer à la diffusion de la présente *Politique*;
- b) Faire connaître la présente *Politique* à ses partenaires internes et externes;
- c) Collaborer à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de formation;
- d) Fournir l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un.e étudiant.e de la formation continue;
- e) Fournir l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel de la formation continue en collaboration avec la DRHC;
- f) Traiter les situations signalées et poser les actions adéquates conformément à la *Politique*;
- g) S'assurer que les étudiant.e.s de la formation continue reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits;
- h) S'assurer que les membres du personnel de la formation continue reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits en collaboration avec la DRHC;
- i) Former le comité d'enquête lorsqu'une plainte portant sur une violence à caractère sexuel met en cause un.e étudiant.e de la formation continue et a été jugée recevable par le Guichet unique;
- j) Informer la ou les personnes mises en cause qu'une plainte a été formulée à leur égard en application de la *Politique* lorsqu'il s'agit d'étudiant.e de la formation continue;
- k) Déterminer la sanction ou la mesure appropriée qui concerne un membre de la population étudiante de la formation continue jugé responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente *Politique* en collaboration avec la DAEPVE;
- l) Déterminer la sanction ou la mesure appropriée en collaboration avec la DRHC qui concerne un membre du personnel issu de la formation continue jugé responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente *Politique*;

- m) Coordonner l'application de mesures disciplinaires ou administratives, s'il y a lieu;
- n) Collaborer à l'application de mesures d'accommodement, s'il y a lieu;
- o) Acheminer les dossiers de plaintes traités au secrétariat général pour assurer la conservation et la confidentialité;
- p) Produire une reddition de comptes annuelle en collaboration avec les directions concernées;
- q) S'assurer que le contenu du rapport de reddition de comptes ne contienne aucun renseignement pouvant permettre l'identification d'une personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel.

### **16.10 Direction des ressources financières et de l'informatique (DRFI)**

La direction des ressources financières et de l'informatique doit :

- a) Collaborer à la diffusion de la présente *Politique*;
- b) Faire connaître la présente *Politique* à ses partenaires internes et externes;
- c) Mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des lieux;
- d) Assurer un suivi aux différentes recommandations du milieu;
- e) S'assurer d'inclure une clause relativement à l'acceptation des conditions de la présente *Politique* aux contrats des partenaires externes avec lesquels sont signées des ententes;
- f) Mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour une utilisation adéquate des appareils électroniques et des technologies de l'information.

### **16.11 Direction des ressources matérielles (DRM)**

La direction des ressources matérielles doit :

- a) Collaborer à la diffusion de la présente *Politique*;
- b) Faire connaître la présente *Politique* à ses partenaires internes et externes;
- c) Mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des lieux;
- d) Assurer un suivi aux différentes recommandations du milieu;
- e) S'assurer d'inclure une clause relativement à l'acceptation des conditions de la présente *Politique* aux contrats des partenaires externes avec lesquels sont signées des ententes;
- f) Former le comité d'enquête lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel mettant en cause un.e usager.ère a été jugée recevable par le Guichet unique;
- g) Acheminer les dossiers de plaintes traités au secrétariat général pour assurer la conservation et la confidentialité;
- h) Produire une reddition de comptes annuelle en collaboration avec les directions concernées;
- i) S'assurer que le contenu du rapport de reddition de comptes ne contienne aucun renseignement pouvant permettre l'identification d'une personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel.

### **16.12 Guichet unique pour le traitement des dévoilements, des signalements et des plaintes**

Les intervenants du Guichet unique doivent :

- a) Accueillir, écouter, soutenir et accompagner les personnes dévoilantes, signalantes ou plaignantes selon leurs besoins;
- b) Écouter sans jugement;
- c) Présumer de la bonne foi et de la sincérité des personnes impliquées;

- d) Assurer un suivi psychosocial ou référer vers une ressource spécialisée (ex : ressource psychosociale, CAVAC<sup>11</sup>, CLSC<sup>12</sup>) selon les besoins;
- e) Recommander des mécanismes d'accommodement selon les besoins;
- f) Assurer la confidentialité des informations;
- g) Assurer le suivi des démarches entreprises auprès des personnes concernées, notamment auprès des personnes dévoilantes, signalantes ou plaignantes, en fonction de leurs besoins;
- h) Procéder à la collecte d'informations afin de se prononcer sur la recevabilité de la plainte (référer à la section 14.2.1);
- i) Référer le dossier à la direction concernée pour les situations le nécessitant;
- j) Proposer des moyens de gestion des différends selon la gravité de la situation s'il y a lieu en partenariat avec les directions concernées;
- k) Acheminer au secrétariat général un tableau récapitulatif du nombre de signalements, de dévoilements et de plaintes.

Le Collège s'assure que le Guichet unique est composé de suffisamment d'intervenants afin d'éviter les situations de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts.

La direction générale s'assure qu'aucune direction ne se retrouve en situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit.

Des sessions de formation seront offertes aux membres du Guichet unique pour les soutenir dans l'exécution de leur mandat.

### 16.13 Syndicats/Association étudiante/Association des cadres

Les représentant.e.s des associations étudiantes, des associations d'employé.e.s et des syndicats doivent :

- a) S'assurer du respect de la présente *Politique* dans toutes leurs activités;
- b) Inciter leurs membres à respecter la présente *Politique*;
- c) Participer aux choix de l'offre de formation et de sensibilisation;
- d) Collaborer à la diffusion et à l'application de la *Politique* auprès de leurs membres;
- e) Accompagner les membres qui le souhaitent lors d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte;
- f) Nommer les membres qui siégeront en leur nom au comité permanent;
- g) Informer, accompagner, soutenir, référer vers le service approprié et veiller à la protection des droits de leurs membres lorsqu'ils sont concernés à titre de personne plaignante ou de personne mise en cause dans le cadre du processus de dévoilement, de signalement et/ou de traitement des plaintes;
- h) Assurer une représentation équitable des parties lorsque la personne qui dévoile, signale ou porte plainte et la personne mise en cause sont membres de la même association ou du même syndicat.

### 16.14 Partenaires internes

Les partenaires internes doivent :

- a) Respecter les dispositions de la *Politique*;
- b) S'engager à faire connaître la *Politique* auprès des membres de leur personnel;

<sup>11</sup> CAVAC : Centres d'aide aux victimes d'actes criminels

<sup>12</sup> CLSC : Centre local de services communautaires

- c) S'engager à former et à sensibiliser les membres de leur personnel à la présente *Politique*;
- d) Déclarer les incidents de violence à caractère sexuel au Guichet unique et les moyens mis en place pour gérer cette situation.

### 16.15 Partenaires externes et à l'international

Les partenaires externes et à l'international doivent :

- a) S'engager à faire connaître la *Politique*;
- b) S'engager à sensibiliser leurs employé.e.s;
- c) S'engager à respecter les dispositions de la *Politique*.

### 16.16 Comité permanent

Les membres du comité permanent doivent :

- a) Élaborer la *Politique*;
- b) Assurer une diffusion adéquate de la *Politique* en collaboration avec la direction générale;
- c) Assurer le suivi de la *Politique*;
- d) Assumer la responsabilité du bon fonctionnement du Guichet unique;
- e) Proposer et participer à l'organisation des activités de sensibilisation et de formation;
- f) Dresser un bilan des activités de sensibilisation et de formation offertes;
- g) Assurer une veille sur les développements récents en matière de violences à caractère sexuel;
- h) Émettre des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violences à caractère sexuel;
- i) Réviser la présente *Politique* au moins une fois tous les cinq (5) ans;
- j) Mettre en place un processus afin de s'assurer que les étudiant.e.s, le personnel dirigeant, les employé.e.s ainsi que leurs associations et syndicats respectifs soient consultés dans le cadre de la révision de la *Politique*;
- k) Évaluer les facteurs de risques ou de vulnérabilité et proposer des recommandations afin d'ajuster ou de corriger la situation.

## 17. Entrée en vigueur et révision

### 17.1 Entrée en vigueur

La présente *Politique* est adoptée par le conseil d'administration le 28 novembre 2018 et entre en vigueur le jour de son adoption.

Le Collège prévoit une implantation progressive des différentes mesures afin que tous les services soient en place au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019, et ce, conformément à la Loi.

### 17.2 Mécanisme de révision de la *Politique*

La Loi prévoit que le Collège doit réviser la *Politique* tous les 5 ans au minimum.

## 18. Diffusion de la *Politique*

La *Politique* est accessible à tous les membres de la communauté collégiale sur le site Internet du Cégep. Elle est transmise lors de l'embauche des employé.e.s et lors de l'admission d'un.e étudiant.e et est diffusée à chaque début de session. De plus, le Cégep rend accessible la présente *Politique* aux partenaires afin qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités.

## 19. Mécanisme de reddition de comptes

Conformément à la Loi, le Cégep rend compte de l'application de la présente *Politique* dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le/la ministre chargé.e de l'application de la Loi. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- a) Les mesures de prévention et de formation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiant.e.s;
- b) Les activités de formation suivies par le personnel dirigeant, les employé.e.s et les représentant.e.s des syndicats et des associations étudiantes;
- c) Les mesures de sécurité mises en place;
- d) Le nombre de signalements<sup>13</sup> et de plaintes reçus et leurs délais de traitement;
- e) Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- f) Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la présente *Politique*;
- g) Tout autre élément déterminé par le/la ministre chargé.e de l'application de la Loi.

---

<sup>13</sup> À noter qu'aux fins de l'application de la Loi, le terme « signalement » doit être compris comme synonyme du terme « dévoilement », plus communément utilisé dans la pratique et l'intervention.

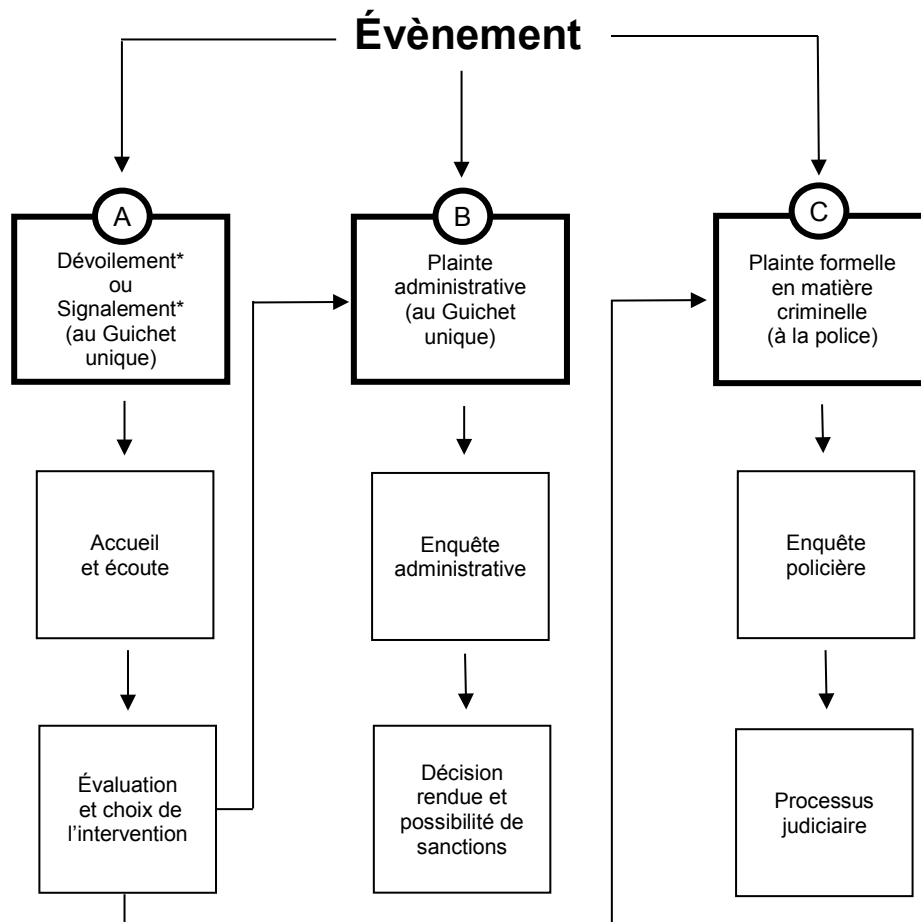
## Annexes

*Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (2017, chapitre 32)*

## Annexe 1

### Options à la disposition de la personne victime de violence à caractère sexuel

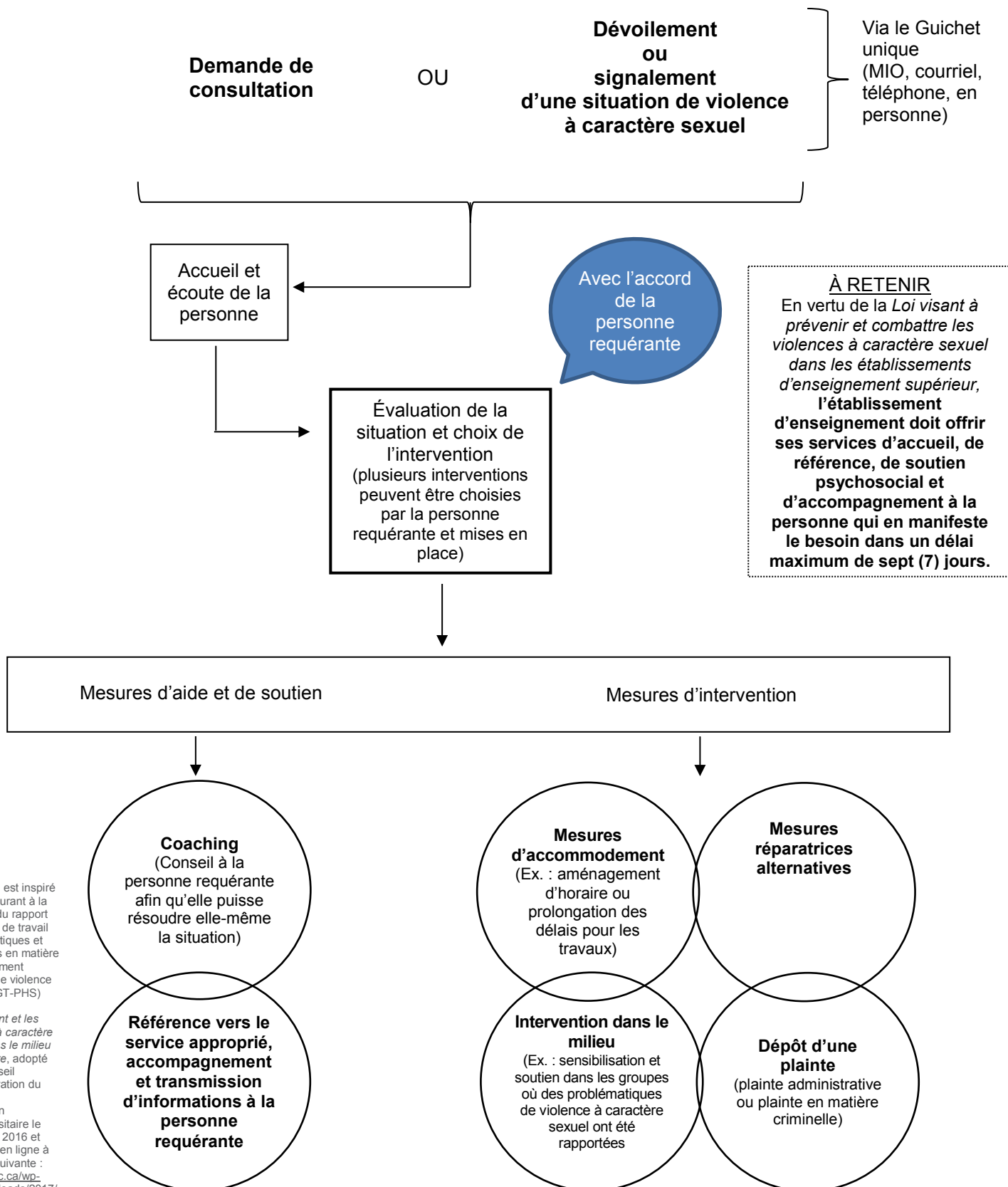
Toutes les options doivent être offertes à la personne victime et le choix doit lui revenir.  
Le choix de l'une des options par la personne victime ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.



\* Un dévoilement ou un signalement peut conduire à une plainte administrative ou à une plainte formelle en matière criminelle.



## Annexe 2 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement



Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 129 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS-adopte-CA-2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](http://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS-adopte-CA-2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf).

## Annexe 3 Traitement d'une plainte administrative

### Plainte

↓

Évaluation de la recevabilité par la ressource désignée (conformité avec la portée et le champ d'application de la *Politique*)\*

↓

Validation auprès de la personne requérante qu'elle souhaite poursuivre le processus

←

**OUI**  
Enquête

→

**NON**  
Fin du processus

↓

Conclusion de l'enquête

↓

Décision rendue par les autorités concernées

↓

**Application de la décision par les autorités concernées**

**Rencontres individuelles**  
-personne requérante  
-personne visée  
-témoins

Transmission aux autorités concernées de l'établissement d'enseignement, à la personne plaignante et à la personne visée par la plainte

**À RETENIR**

\*Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la personne victime.

En vertu de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, l'établissement d'enseignement dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement des plaintes.

La personne victime peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle.

La personne victime peut mettre fin au processus à tout moment et retirer sa plainte administrative.

Certains enjeux de confidentialité s'appliquent (voir section 13 de la présente *Politique*).

Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 130 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS-adopte-CA-2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](http://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS-adopte-CA-2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf).