

POLITIQUE

POLITIQUE INSTITUTIONNELLE VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL		DATE : 30 janvier 2019 SECTION : Politique NUMÉRO : P009
SERVICE ÉMETTEUR : Direction des services aux étudiants	ADOPTION : Conseil d'administration C.A. 440-5.2, 30 janvier 2019	MODIFICATIONS :
DESTINATAIRES : La communauté du Cégep Bibliothèque Site Web		

Le contexte dans lequel s'élabore cette politique suppose qu'une attention particulière soit apportée afin de proposer un texte qui soit le plus inclusif possible. C'est la raison pour laquelle le choix a été fait de privilégier une rédaction épïcène, incluant l'usage des doublets abrégés.

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*.

Comme stipulé dans son texte, la *Loi* établit clairement la responsabilité des établissements de mettre en place des mesures permettant de lutter contre toutes formes de violence à caractère sexuel, mais également celle de créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiant.e.s et les membres du personnel.¹

Afin de se conformer à la *Loi* et d'améliorer sans cesse son milieu de vie pour l'ensemble de sa communauté, le Cégep se dote donc aujourd'hui d'une politique plus précise en ce sens, qui repose sur notre mission de répondre aux besoins d'accueil et d'encadrement des étudiant.e.s ainsi que sur nos valeurs d'engagement, de créativité, d'innovation et d'ouverture. Ces valeurs véhiculent, de façon quotidienne, notre détermination à développer chez chacun.e un sentiment d'appartenance à la communauté et notre volonté d'agir afin d'assurer un climat sécuritaire. Cela implique pour tous et toutes de porter une attention particulière aux personnes à risques et de développer notre capacité à dialoguer avec autrui.

Plus concrètement, cette mise en œuvre se fera d'abord en prévention. Le Cégep offrira des activités de sensibilisation et de formation sur les violences à caractère sexuel à l'ensemble de sa communauté. De plus, le Cégep interviendra directement auprès des

¹ *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.

personnes concernées, en se dotant de mécanismes clairs et professionnels, et assurera la confidentialité de tout dévoilement, signalement ou plainte concernant des violences à caractère sexuel.

Il est important de noter que le Cégep ne peut forcer les personnes à porter plainte. De plus, il ne peut non plus se substituer aux corps policiers ou aux tribunaux. Le but de la *Loi* est « de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel. »²

Cette politique s'adresse à tout.e.s les membres du personnel, aux étudiant.e.s ainsi qu'aux intervenant.e.s externes.

1. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes peuvent être ainsi définies :

1. Violence à caractère sexuel

Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement et le cyberharcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

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 ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et quelle que soit la nature du lien existant entre les personnes impliquées.

2. Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

3. Harcèlement sexuel

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

² Article 1, al. 1 de la *Loi*

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.

4. Cyberharcèlement sexuel

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue 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.³

5. Inconduite sexuelle

Gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du *Code des professions*.⁴

6. Consentement sexuel

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

- l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- la personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool, ou inconsciente;
- le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- 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 :

- le ou la partenaire sexuel.le de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle;
- la personne est dépendante de son ou de sa partenaire sexuel.le;
- la relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

7. Dévoilement

Fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

³ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcelement-a-caractere-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

⁴ *Code des professions*, RLRQ c. C-26, art. 59.1.

En matière de reddition de comptes dans le cadre de la *Loi*, un dévoilement est traité comme un signalement.

8. Signalement⁵

Fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

9. Plainte

Déclaration formelle relative à des événements survenus en regard de violence à caractère sexuel et qui nécessite un accompagnement des personnes impliquées et un processus d'enquête.

10. Plaignant.e

Toute personne qui porte plainte en regard de violence à caractère sexuel subie, en vertu des mécanismes prévus dans la présente politique.

11. Mis.e en cause

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 ou participé à une telle situation.

12. Ressources désignées

Personnes employées par le cégep de Saint-Laurent ayant reçu une formation adéquate et professionnelle quant aux violences à caractère sexuel, pour répondre aux demandes de soutien, d'information, d'accompagnement et de référence, lors de dévoilement, de signalement ou de plainte, au sein du guichet de services.

13. Guichet de services

Guichet de services créé à la section 13 de la *Politique*.

14. Relation d'autorité

Relation qui existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Tout.e.s les employé.e.s du Cégep sont considéré.e.s comme étant à un niveau supérieur par rapport aux étudiant.e.s.

À noter : la relation entre les salarié.e.s-étudiant.e.s et les autres étudiant.e.s n'est pas considérée comme une relation d'autorité.

15. Relation d'aide

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.euse.s sociaux.ales, les conseiller.ère.s et les technicien.ne.s aux services adaptés, les conseiller.ère.s d'orientation, les conseiller.ère.s en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les coordonnateur.trice.s

⁵ La présente politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès de la Direction 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).

des mesures de réussite, les intervenant.e.s de milieu ou les conseiller.ère.s à la vie étudiante.

16. Relations intimes

Relations tant amoureuses que sexuelles

17. Personnes ou entités

Membres de la communauté collégiale

Étudiant.e.s, employé.e.s, personnel dirigeant, usager.ère.s et partenaires, leurs employé.e.s ou sous-contractant.e.s, ainsi que bénévoles œuvrant au Cégep

Étudiant.e

Toute personne qui étudie au cégep de Saint-Laurent

Employé.e

Toute personne qui est en lien d'emploi avec le cégep de Saint-Laurent

Personnel dirigeant

Directeur.trice général.e, directeur.trice des études, autres directeur.trices de services, ainsi que personnel d'encadrement

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 entretient 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

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

Association étudiante

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

Association des cadres des collèges du Québec

Association professionnelle reconnue pour représenter les cadres des collèges du Québec en matière de relations de travail

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

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

2. OBJECTIFS

En établissant cette *Politique*, les objectifs du Cégep 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 dévoilements, signalements ou plaintes.

3. CHAMP D'APPLICATION

La *Politique* s'applique à tout.e.s les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toute personne faisant affaire avec le Cégep ou la communauté collégiale identifiée à l'article 1, 17.

La *Politique* s'applique également aux activités pédagogiques, sociales 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 aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux et/ou entre elles.

Dans l'application de la *Politique*, le Cégep 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.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Tout.e.s les membres de la communauté collégiale ont le pouvoir de faire une différence dans la lutte contre les violences à caractère sexuel. Plus précisément, tout.e.s les membres de la communauté collégiale ont les rôles et les responsabilités suivants :

- prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;
- respecter la présente politique;
- signaler dès que possible au guichet de services (voir article 13) ou à la sécurité du Cégep lorsque témoin d'une situation de violence à caractère sexuel;
- participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au guichet de services;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

Au surplus, certain.e.s membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

Personnel dirigeant :

- superviser l'application de la présente politique;
- suivre les séances de formation obligatoires prévues à la *Loi* et offertes par le Cégep;
- s'assurer de la reddition de comptes prévue à la *Politique* et à la *Loi*;
- toute autre responsabilité confiée par le Cégep.

Représentant.e.s de l'association étudiante :

- suivre la formation annuelle prévue à la *Loi* et offerte par le Cégep;
- s'assurer du respect de la *Politique* dans toutes les activités de l'association étudiante;
- s'assurer que les employé.e.s permanent.e.s de l'association s'engagent à respecter la présente politique;
- collaborer avec le Cégep dans l'application de la *Politique*.

Comité permanent (voir article 15) :

- assurer le suivi de la *Politique*;
- dresser un bilan des activités de sensibilisation, de prévention et de formation offertes;
- émettre des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violences à caractère sexuel;
- réviser la *Politique* au moins tous les cinq ans (5 ans).

5. INTERDICTIONS

Il est interdit :

1. de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un.e membre de la communauté collégiale;
2. d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur.e d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte;
3. d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un.e étudiant.e du Cégep sauf dans des situations exceptionnelles (voir la section 9).

6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Des activités de sensibilisation et de prévention sont offertes aux membres de la communauté collégiale. Les associations et syndicats sont consultés quant aux modalités des formations.

6.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Le Cégep organise différentes activités de sensibilisation et de prévention visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Ces activités sont adaptées aux étudiant.e.s, aux employé.e.s et au personnel dirigeant. Elles peuvent prendre différentes formes.

6.2 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, dans le but que les personnes en situation de représentation, de confiance et d'autorité soient en mesure de bien prendre en main les situations qui surviennent en regard des violences à caractère sexuel. Les associations et les syndicats sont consultés sur les types de formations proposées.

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

7. MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Le Cégep diffuse les coordonnées des services de sécurité. Il vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique, à la cybersurveillance et à la vidéosurveillance. Il porte une attention particulière aux endroits peu achalandés et aux endroits à accès restreints.

8. RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

Toutes activités sociales, sportives ou culturelles, ainsi que les activités d'accueil organisées par des membres de la communauté collégiale 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, peu importe le lieu où cette activité se déroule. Selon la nature de l'activité, 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'une personne soit présente lors de l'activité pour agir à titre de témoin actif. De plus, le ou la responsable doit s'assurer du respect de la présente politique lors de l'évènement.

Les étudiant.e.s et usager.ère.s doivent préalablement faire approuver la tenue de telles activités, conformément au *Règlement intérieur des règles de vie collégiale*.

9. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ (CODE DE CONDUITE)

Le Cégep est d'avis que les relations intimes entre un.e membre de son personnel et un.e étudiant.e du Cégep vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le personnel du Cégep devrait s'abstenir d'entretenir de telles relations.

Toute relation intime entre un.e membre du personnel qui se trouve, ou pourrait raisonnablement se trouver dans l'avenir, dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique par rapport à un.e étudiant.e, doit être évitée. Il revient à la personne en position d'aide, d'autorité ou pédagogique de refuser les invitations et d'éviter de se mettre dans une situation qui pourrait compromettre la relation professionnelle.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant.e ou à l'embauche du ou de la membre du personnel au Collège, une déclaration devra être complétée par le ou la membre du personnel, signée par les deux parties et remise à l'autorité compétente, dans les meilleurs délais.

Si la relation intime se développe avec un.e étudiant.e d'âge majeur (si l'étudiant.e est mineur.e, un signalement à la Direction de la protection de la jeunesse sera fait) en cours d'une relation pédagogique, une relation d'aide ou une relation d'autorité, le ou la membre du personnel impliqué devra déclarer, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime afin que des mesures puissent être prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse dans le processus académique, réelle ou apparente. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, le transfert de l'étudiant.e dans un groupe-cours donné par un.e autre enseignant.e, la correction des travaux par un.e autre enseignant.e, l'affectation ou le transfert de l'étudiant.e à un.e autre professionnel.le, ainsi que d'autres mesures.

L'employé.e du Cégep mis.e en cause sera rencontré.e par un.e membre des ressources humaines et l'étudiant.e sera rencontré.e par un.e membre de la Direction des services aux étudiants à une rencontre d'information sur les obligations du Cégep dans une telle situation.

10. CONFIDENTIALITÉ ET COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS POUR ASSURER LA SÉCURITÉ D'UNE PERSONNE

La personne qui reçoit de l'information au guichet de services (voir article 13) doit garder celle-ci confidentielle, sauf avec l'autorisation de la personne qui a fourni l'information, ou si une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables ou en application de la présente politique.

Lorsque l'information concerne un.e mineur.e, la personne qui reçoit l'information a l'obligation de dénoncer la situation à la Direction de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais.

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 dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte, la personne qui l'a déposé doit être informée des conclusions du processus. La même information est transmise à la personne visée. 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.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du guichet de services peut transmettre de l'information anonymisée à toute 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.

11. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le Cégep s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger de représailles de la part du milieu quiconque transmet un dévoilement, un signalement ou une plainte. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement du dévoilement, du signalement ou de la plainte.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. Des tel gestes seront considérés comme un grave manquement et la personne responsable de ces gestes sera sanctionnée conformément à la présente politique.

12. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires selon les conventions collectives en vigueur, pouvant mener jusqu'à un congédiement. 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 tiers, le Cégep pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente politique. La présente politique sera présentée à tous les tiers contractant avec le Cégep et les tiers devront s'engager à s'y conformer.

13. GUICHET DE SERVICES

Le Cégep met en place des mécanismes de réception pour les dévoilements, les signalements et les plaintes, afin que toute personne concernée par les violences à caractère sexuel ait un lieu pour en parler ainsi que pour recevoir les services adéquats.

Toute personne ayant vécu une violence à caractère sexuel ou en ayant été témoin peut se diriger vers le guichet de services approprié, où une ressource désignée répondra à la demande. Une boîte courriel est mise en place pour faciliter l'accès des demandes d'aide pour les membres de la communauté. Un poste téléphonique unique est aussi accessible pour l'ensemble des personnes voulant faire un dévoilement, un signalement ou une plainte.

14. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'un.e membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais du guichet de services.

À la réception de telles informations, la personne responsable du guichet de services s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, la personne responsable du guichet de services évaluera, de concert avec les directions et la personne concernées, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes victimes de représailles, le cas échéant.

Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours.

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par le guichet de services. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenant.e.s externes (policier.ère ou travailleur.euse social.e, par exemple), l'information ne soit pas transmise au guichet de services par ceux-ci ou celles-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de quiconque en a besoin, nous soulignons l'importance d'aviser le guichet de services.

La personne responsable du guichet de services s'engage à collaborer avec les intervenant.e.s externes seulement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement

Lorsqu'un.e membre du personnel du guichet de services reçoit un signalement ou un dévoilement, il ou elle doit tout d'abord accueillir l'auteur.e du dévoilement ou du signalement et assurer une écoute.

Ensuite, il ou elle évalue la situation et choisit l'intervention appropriée de concert avec l'auteur.e du dévoilement ou du signalement. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une sensibilisation de la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- médiation entre l'auteur.e du dévoilement ou du signalement et la personne mise en cause ;
- dépôt d'une plainte;
- etc.

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

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le ou la membre du personnel du guichet de services rencontre l'autorité compétente afin de lui en faire part et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

Dans tous les cas, l'auteur.e du dévoilement ou du signalement peut, advenant le cas où il ou elle le désire, mettre un terme au processus de dévoilement ou de signalement.

En parallèle, la personne responsable du guichet de services pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise. Il est important d'assurer la confidentialité pour les auteur.e.s d'un dévoilement ou d'un signalement, et les recommandations devront être formulées de façon à empêcher son identification, par le biais d'informations anonymisées par exemple.

Un suivi sera fait auprès de l'auteur.e du dévoilement ou du signalement par le personnel du guichet de services afin de s'assurer que la situation est résolue. Dans le cas contraire, une plainte pourra être déposée.

Traitement d'une plainte formelle

Le traitement d'une plainte commence par le dépôt, au guichet de services, d'une plainte, soit sur le formulaire prévu à cette fin, par un simple écrit ou consigné par écrit par un.e membre du personnel du guichet de services.

Le processus de plainte peut prendre fin à tout moment, si la personne plaignante le désire.

Si ce n'est déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec la personne plaignante, afin de retenir des mesures de mitigation appropriées. Ces mesures sont en place jusqu'à ce qu'une décision à la suite de l'enquête soit prise. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la personne plaignante et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne plaignante;
- etc.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le ou la membre du personnel du guichet de services rencontre l'autorité compétente afin de lui en faire part et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

Sauf en cas de nécessité, la confidentialité de l'identité de la personne plaignante et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf avec son consentement.

Une fois les mesures d'accommodement mises en œuvre, la personne responsable du guichet de services valide auprès de la personne plaignante son souhait de poursuivre le processus ou non.

La plainte est ensuite transmise à un.e enquêteur.euse (interne ou externe) afin que la recevabilité de la plainte soit évaluée⁶. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la *Politique*. Si la plainte est irrecevable, la personne plaignante en est informée, ainsi que des motifs pour lesquels

⁶ L'étude de la recevabilité de la plainte peut être conduite par la personne désignée au guichet de services ou par toute autre personne désignée par le Cégep.

la plainte est jugée irrecevable. Cela n'affecte aucunement les services fournis par le guichet de services et des mesures d'aide, d'accompagnement et de soutien lui sont offertes au besoin.

Lorsqu'une plainte est jugée recevable, le Cégep avise la personne mise en cause et son syndicat de l'existence d'une plainte. L'enquêteur.euse veillera à recueillir rapidement la version des faits de la personne mise en cause. Pour ce faire, elle l'informe de l'identité de la plaignante et des faits contenus dans sa plainte.

Seules les personnes associées au traitement de la plainte ou rencontrées durant l'enquête sont informées de l'existence et du contenu de la plainte. Les personnes rencontrées signeront toutes un engagement de confidentialité interdisant de divulguer l'existence et le contenu de la plainte ainsi que l'identité de la plaignante et de la personne mise en cause à quiconque à l'exception des représentants syndicaux ou légaux. Ces derniers sont liés par le devoir de confidentialité inhérent à leurs fonctions.

Un suivi dans l'application des mesures devra être fait par les dirigeants du Collège.

En tout état de cause, les plaintes reçues au guichet de services devront être traitées dans un délai de 90 jours de calendrier.

15. COMITÉ PERMANENT CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Le comité permanent est composé de :

- le ou la directeur.trice des services aux étudiants ou son ou sa représentant.e;
- le ou la directeur.trice des ressources humaines ou son ou sa représentant.e;
- le ou la directeur.trice des études ou son ou sa représentant.e;
- une ressource désignée du guichet de services;
- un.e représentant.e des membres du personnel enseignant;
- un.e représentant.e des membres du personnel de soutien;
- un.e représentant.e des membres du personnel professionnel;
- un.e étudiant.e désigné.e par l'AECSL.

Dans la mesure du possible, la nomination des représentant.e.s devrait viser la parité entre les hommes et les femmes au sein du comité.

16. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

16.1 Entrée en vigueur

La *Politique* est adoptée par le conseil d'administration le 30 janvier 2019 et entre en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2019.

16.2 Mécanisme de révision de la politique

Au moins une fois tous les cinq (5) ans, le Cégep révisé la présente politique.

17. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La *Politique* est accessible à tout.e.s les membres de la communauté collégiale sur le site Web 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 à ses partenaires afin qu'ils et elles connaissent leurs rôles et responsabilités.

18. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la *Loi*, le Cégep rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

1. les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiant.e.s;
2. les activités de formation suivies par le personnel dirigeant, les membres du personnel et les représentant.e.s des associations étudiantes;
3. les mesures de sécurité mises en place;
4. le nombre de plaintes et de signalements⁷ reçus et leurs délais de traitement;
5. les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
6. le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la *Politique*.

⁷ 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.