



POLITIQUE

OBJET : Politique pour prévenir et contrer
les violences à caractère sexuel

COTE : DG 2018-03

APPROUVÉE PAR : Le conseil d'administration

EN VIGUEUR LE : 27 novembre 2018

RESPONSABLE DE L'APPLICATION : La Direction générale

Adoptée le 27 novembre 2018
En vigueur le 27 novembre 2018

TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE	1
2.	PRINCIPES DIRECTEURS	1
3.	OBJECTIFS	2
4.	CHAMP D'APPLICATION	2
5.	DÉFINITIONS	3
6.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
6.1	Comité de prévention	6
6.2	Guichet unique	6
6.3	Membres de la communauté étudiante	7
6.4	Membres du personnel	7
6.5	Membres du personnel-cadre et hors cadre	7
6.6	Représentants des associations étudiantes	7
6.7	Représentants des syndicats	8
6.8	Directeur général	8
6.9	Directeur des ressources humaines	8
6.10	Directeur des affaires étudiantes et communautaires	8
6.11	Directeur des services administratifs et techniques	9
7.	MESURES VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	9
7.1	Mesures de prévention et de sensibilisation	9
7.2	Formations	9
7.3	Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel	10
7.4	Règles encadrant les activités sociales et d'accueil	10
7.5	Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'autorité ou d'aide	10
7.6	La communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité	10
8.	PROCESSUS TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ	11
8.1	Guichet unique	11
8.1.1	Modalités	11
8.1.2	Mandat	12
8.1.3	Collaboration	12
8.2	Traitement d'un signalement	12
8.2.1	Accueil et orientation	12
8.2.2	Évaluation de la situation et choix de l'intervention en collaboration avec la personne	13
8.2.3	Suivi	14

8.3	Traitement d'une plainte _____	14
8.3.1	Recevabilité _____	14
8.3.2	Mesures de mitigation _____	15
8.3.3	Enquête _____	16
8.4	Mesures visant à protéger contre les représailles _____	16
8.5	Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique _____	16
9.	MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE LA POLITIQUE _____	17
9.1	Entrée en vigueur _____	17
9.2	Mécanisme de révision de la politique _____	17
9.3	Comité de prévention _____	18
9.4	Diffusion de la politique _____	18
10.	MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES _____	18

1. PRÉAMBULE

Cette politique s'inscrit dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, adoptée à l'Assemblée nationale le 8 décembre 2017.

Le but de la Loi est « 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 »¹. La loi et la politique n'ont pas à se substituer aux corps policiers ou aux tribunaux.

La politique institutionnelle, tout en réaffirmant les droits et obligations inscrits dans les différentes lois, se veut un outil simple, pratique et applicable à la réalité du Cégep de Jonquière et du Centre d'études collégiales en Charlevoix, (ci-après, « le Cégep »), qui permet d'orienter l'action dans la prévention et l'intervention contre les violences à caractère sexuel.

Par la présente, le Cégep reconnaît sa responsabilité de procurer un lieu d'études et de travail qui respecte l'égalité entre les genres, le respect de la diversité et de la différence, la dignité, la sécurité ainsi que l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y étudient ou qui y travaillent. Le Cégep souhaite donner un message clair, soit la tolérance zéro, selon laquelle aucune forme de violence à caractère sexuel ne peut être tolérée au Cégep.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

Le Cégep s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes de violence à caractère sexuel. Le Cégep reconnaît :

- l'importance d'appliquer la politique, la diffuser auprès de la communauté collégiale et de mettre en œuvre des stratégies d'interventions qui en découlent;
- la prévention, la sensibilisation et l'éducation comme des actions essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violence à caractère sexuel;
- l'importance de soutenir rapidement les victimes de violence à caractère sexuel en assurant une gestion des signalements et des plaintes efficaces et des services faciles d'accès;
- l'engagement collectif et actif de tous les membres de la communauté collégiale comme un facteur essentiel à l'atteinte des objectifs de la politique.

¹ Article 1, al. 1 de la Loi

Dans ce sens, le Cégep s'engage à interdire :

- d'exercer toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'un signalement ou d'une plainte;
- d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un étudiante ou étudiant du Cégep par un membre du personnel qui se trouve, ou pourrait, se retrouver dans l'avenir, dans une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide.

3. OBJECTIFS

En établissant la présente politique, les objectifs du Cégep sont les suivants :

- se conformer aux dispositions législatives et règlementaires en la matière;
- prévenir et contrer les violences à caractère sexuel à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les membres de la communauté collégiale;
- renforcer les mesures pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel;
- mettre en place un processus de traitement des signalements et des plaintes.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique ainsi que toutes directives et procédures en découlant s'adresse à l'ensemble du personnel, des étudiants, des dirigeants, des clients, des visiteurs et des fournisseurs qui y travaillent, qui y étudient, qui utilisent ses services ou qui les dispensent sur les lieux où sont exercées les activités du Cégep de Jonquière, du Centre d'études collégiales en Charlevoix (CECC), de ses centres spécialisés, des milieux de stage, ainsi que tout lieu où le Cégep a autorité en vertu d'un droit de propriété ou d'endroit d'utilisation.

Elle s'applique également aux activités pédagogiques, sociales, culturelles, communautaires ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du campus, tel que les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, les matchs d'équipes sportives à l'extérieur de l'établissement de même qu'aux activités en ligne.

Elle s'applique 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 Cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes marginalisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

5. DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient :

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.

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 (victime ou agresseur), 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 la personne victime et l'agresseur sexuel.

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 :

- l'accord est manifesté par les paroles ou par le comportement d'un tiers;
 - la personne est incapable de le formuler ou inapte à le faire, 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;
- *le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement.
- 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 partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle;
- la personne est dépendante de son partenaire sexuel;
- la relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

Selon l'article 153 du *Code criminel*, une relation sexuelle entre une personne mineure et une personne qui lui enseigne ou qui est en position d'autorité est automatiquement considérée comme de l'exploitation sexuelle criminelle, sans que l'existence d'abus n'ait à être démontrée.

Comportements sexuels inacceptables

Gestes ou paroles à connotation sexuelle inappropriés et inacceptables tels que se livrer à l'exhibitionnisme, tenir des propos inadéquats liés à la sexualité, tenir des remarques à teneur sexuelle sur le physique d'une personne ou tout autres geste ou parole pouvant être jugé inacceptable.

Cyberharcèlement sexuel

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires ou de matériel à caractère sexuel sans le consentement de la personne 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 sexuel².

Guichet unique

Travailleurs sociaux et psychologues du Service d'accueil psychosocial du Cégep de Jonquière qui assurent des responsabilités du processus de traitement des signalements et des plaintes qui proviennent des membres de la communauté collégiale du Cégep de Jonquière et du Centre d'études collégiales en Charlevoix.

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, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle.

Plainte

Une plainte est une démarche formelle de la personne plaignante visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

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

Relation d'aide

La relation d'aide est une relation thérapeutique et désigne l'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse morale et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens aux services adaptés, les conseillers d'orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu ou les conseillers à la vie étudiante.

Relation d'autorité

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou d'une relation maître-élève.

La relation d'autorité existe également dans un milieu de stage entre le consultant, le superviseur ou le répondant de stage vis-à-vis l'élève.

Relations intimes

Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles.

Relation pédagogique

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignants et enseignés » (Weigand et Hess, 2007, p. 1). Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire (Marsollier, 2004)³.

Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant et un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant (moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques, répétiteur, entraîneur, etc.).

Signalement

Au sens de la politique, on entend par signalement, le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Il peut s'agir d'une déclaration d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été mis au courant d'un cas de violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

Violence à caractère sexuel

S'entend de 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 celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, les comportements sexuels inacceptables, le harcèlement et le cyberharcèlement sexuels et l'agression sexuelle.

³ Cette définition est tirée de la Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 Comité de prévention

Composition :

Deux représentants de chaque organisation volontairement impliqués, désignés par leur organisation respective :

- Syndicats du personnel enseignant;
- Syndicat du personnel de soutien;
- Syndicat du personnel professionnel;
- Association des cadres;
- Associations étudiantes.

Auxquels s'ajoutent :

- Le directeur général;
- Le directeur des ressources humaines;
- Le directeur des affaires étudiantes et communautaires;
- Le directeur des services administratifs et techniques;
- Les membres du personnel du Guichet unique.

Rôles du comité :

- Assurer une large diffusion de la politique auprès de la communauté collégiale de façon à faire connaître les droits des personnes et les recours possibles à l'égard des violences à caractère sexuel;
- Mettre en œuvre un plan d'information, de formation et de sensibilisation visant l'ensemble de la communauté collégiale sur les différentes facettes des violences à caractère sexuel dans une perspective de prévention, de sensibilisation et d'éducation;
- Faire des recommandations auprès du responsable de l'application de la politique ;
- Suivre une formation sur les enjeux, concepts et autres aspects propres aux violences à caractère sexuel;
- Travailler à la mise en place de l'offre de formation;
- Réviser et assurer le suivi de la politique.

6.2 Guichet unique

Composition :

- Travailleur social du Service d'accueil psychosocial du Cégep de Jonquière;
- Psychologue du Service d'accueil psychosocial du Cégep de Jonquière.

Collaborateurs externes :

- Psychologues affiliés au Centre d'études collégiales en Charlevoix;
- Programme d'aide aux employés (PAE).

Rôles et responsabilités :

- Assurer le fonctionnement du processus de traitement des signalements et des plaintes pour le Cégep de Jonquière et le Centre d'études collégiales en Charlevoix;
- Offrir des mesures d'accueil, d'accompagnement, de soutien psychosocial et de référence à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin;
- Offrir le soutien et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre de la communauté collégiale;
- Collaborer à l'application de mesures de prévention et d'accommodement, le cas échéant;
- Assurer un suivi auprès des personnes responsables le cas échéant;
- Faire des recommandations au comité de prévention;
- Compiler les statistiques sur les signalements et plaintes;
- Participer aux rencontres du comité de prévention.

6.3 Membres de la communauté étudiante

- Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités et la respecter;
- Participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- Intervenir ou signaler lorsque témoin d'une situation de violence à caractère sexuel;
- Référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au Guichet unique.

6.4 Membres du personnel

- Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités et la respecter;
- Suivre les activités de formation annuelles obligatoires en lien avec la présente politique;
- Intervenir ou signaler lorsque témoin d'une situation de violence à caractère sexuel;
- Référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au Guichet unique;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des plaintes de violence à caractère sexuel.

6.5 Membres du personnel-cadre et hors cadre

En plus des responsabilités à titre de membre du personnel :

- Assurer le respect de l'application de la présente politique;
- Collaborer à la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement et de toutes autres mesures confiées par le Cégep;
- Collaborer à la reddition de comptes prévue à la présente politique et à la Loi.

6.6 Représentants des associations étudiantes

- Assurer le respect de la présente politique dans toutes les activités des associations étudiantes;
- Suivre les activités de formation annuelles obligatoires en lien avec la présente politique.

6.7 Représentants des syndicats

- Assurer le respect de la présente politique dans toutes les activités syndicales;
- Suivre les activités de formation annuelles obligatoires en lien avec la présente politique.

6.8 Directeur général

- S'assurer de l'application de la présente politique;
- Fournir les ressources nécessaires à l'application de la présente politique ;
- Fournir l'appui et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel-cadre ou hors cadre à titre de personne plaignante ou personne visée;
- Assurer avec diligence le traitement des signalements et des plaintes impliquant des membres du personnel-cadre ou hors cadre à titre de personne plaignante ou de personne visée;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives, le cas échéant;
- Assurer le suivi des recommandations du comité de prévention et, conséquemment, en informer ce dernier;
- Remplacer le directrice ou le directeur des ressources humaines durant ses absences;
- Participer aux rencontres du comité de prévention.

6.9 Directeur des ressources humaines

- Fournir l'appui et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel ou un sous-traitant à titre de personne plaignante ou personne visée;
- Assurer avec diligence le traitement des signalements et des plaintes impliquant un membre du personnel ou un sous-traitant à titre de personne plaignante ou de personne visée;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives, le cas échéant;
- S'assurer de l'encadrement des relations intimes impliquant les membres du personnel du Cégep et de la communauté étudiante;
- Remplacer le directeur des affaires étudiantes et communautaires durant ses absences;
- Participer aux rencontres du comité de prévention;
- Conserver les différents rapports et statistiques remis au comité ou produits par celui-ci.

6.10 Directeur des affaires étudiantes et communautaires

- Fournir le soutien et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un étudiant à titre de personne victime ou personne visée;
- Assurer avec diligence le traitement des signalements et des plaintes impliquant un étudiant à titre de personne plaignante ou de personne visée;
- Demander la collaboration du directeur du Centre d'études collégiales en Charlevoix lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un étudiant du Centre d'études collégiales à titre de personne victime ou personne visée;
- Appliquer des mesures administratives, le cas échéant;
- Participer aux rencontres du Comité de prévention des violences à caractère sexuel.

6.11 Directeur des services administratifs et techniques

- Vérifier l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique et la vidéosurveillance;
- Prévoir les situations potentiellement à risque et assurer les mesures correctives appropriées dans les meilleurs délais;
- Assurer la diffusion de l'information relative à la politique visant les diverses interventions des différents intervenants agissant sur la sécurité de la communauté collégiale;
- Participer aux rencontres du comité de prévention.

7. MESURES VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Dans l'optique de faire connaître le phénomène des violences à caractère sexuel, d'en prévenir l'apparition et d'agir pour les contrer, le Cégep met en place différentes mesures qui sont adaptées à l'ensemble de la communauté collégiale (étudiants, membres du personnel, membres du personnel-cadre et hors cadre, représentants des associations étudiantes et représentants des syndicats), et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

7.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Le Cégep s'engage à organiser et offrir des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale. Le Comité de prévention et les différents acteurs, en lien avec la mise en application de cette politique, mettent en œuvre des stratégies de prévention pour empêcher les actes de violence à caractère sexuel dans l'établissement et dans la communauté collégiale par des activités de sensibilisation pour susciter une prise de conscience face à l'enjeu des violences à caractère sexuel. Selon la Loi, ces activités doivent notamment comprendre de l'information de nature juridique.

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent notamment des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des stands 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, la relation entre la consommation d'alcool et les violences à caractère sexuel, etc.

7.2 Formations

Le Cégep offrira des séances de formation :

- Activités obligatoires de formation adressées aux étudiants;
- Activités annuelles obligatoires de formation pour le personnel, le personnel-cadre et hors cadre, les représentants des associations étudiantes et les représentants des associations syndicales.

Les formations peuvent notamment permettre aux membres de la communauté collégiale de savoir comment accueillir un dévoilement de violence à caractère sexuel et comment devenir un témoin actif.

7.3 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

Le Cégep diffuse les coordonnées des services de sûreté. Il vérifie l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance.

7.4 Règles encadrant les activités sociales et d'accueil

La présente politique s'applique à toute activité organisée par l'établissement, un membre de son personnel, une organisation sportive ou une association étudiante, et ce, même si cette activité a lieu à l'extérieur du Cégep (exemple : activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire et les matchs d'équipes sportives à l'extérieur de l'établissement).

L'organisateur d'un tel événement doit mettre en place le cadre nécessaire afin d'éviter de compromettre l'intégrité physique et psychologique des personnes.

Lors des activités sociales ou d'accueil, les organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention soient mises en place. Ces mesures devront être convenues avec la direction responsable de l'activité et peuvent notamment être de :

- prévoir des affiches de prévention;
- distribuer de l'information relative au Guichet unique et à la présente politique;
- diffuser des informations claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool, le consentement ainsi que l'importance d'être un témoin actif;
- s'assurer qu'une personne demeure sobre durant l'événement.

Les membres du Guichet unique seront disponibles pour accompagner les organisateurs dans la mise en place des mesures de prévention choisies.

7.5 Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'autorité ou d'aide

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

Plus précisément, toute relation intime entre le membre du personnel qui se trouve, ou pourrait raisonnablement se trouver dans l'avenir, dans une relation pédagogique, d'autorité ou d'aide par rapport à un étudiant, est défendue.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'embauche du membre du personnel au Cégep, une déclaration devra être remplie par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction des ressources humaines qui prendra les mesures nécessaires pour répondre aux exigences de la présente politique et des lois qui l'encadrent.

7.6 La communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité

La personne qui reçoit de l'information au Guichet unique doit garder celle-ci confidentielle, sauf avec l'autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information. L'exception s'applique également si la Loi l'ordonne ou l'autorise par une

disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, dont un suicide, ou lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace à la sécurité et à l'intégrité d'une personne ou un groupe de personnes identifiables. Il en va de même lorsque l'information concerne un mineur. La personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au Directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais⁴.

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 de façon anonyme à l'autorité compétente afin qu'une mesure de sécurité ou de prévention soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

8. PROCESSUS TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ou encore être informée peut le faire par le biais du Guichet unique.

8.1 Guichet unique

8.1.1 Modalités

L'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel sont regroupés au Service d'accueil psychosocial du Cégep de Jonquière. Ces services sont offerts aux élèves et membres du personnel du Cégep de Jonquière et du Centre d'études collégiales de Charlevoix à l'aide de boîtes de messageries vocales et électroniques, configurées spécifiquement pour le signalement ou toute demande d'information en lien avec les violences à caractère sexuel. Ils peuvent être joints par les moyens suivants :

Cégep de Jonquière

Adresse courriel : guichetvcs@cegepjonquiere.ca

Téléphone : 418 547-2191, poste 6996

Local 302.2, pavillon Gérard-Arguin

En cas d'urgence

Service de sûreté au 418 547-2191, poste 7611

Service Info-Social 811

Sécurité publique au 911

⁴ Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.

Centre d'études collégiales en Charlevoix

Adresse courriel : guichetvcs@ceccharlevoix.qc.ca

Téléphone : 418 665-6606 poste 4170

Local : 117.1 Affaires étudiantes (pour information seulement)

En cas d'urgence

Service Info-Social 811

Sécurité publique au 911

8.1.2 Mandat

Le mandat principal du Guichet unique est d'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre et de les accompagner dans le processus, et non pas de mener une enquête administrative ou disciplinaire.

À la réception de telles informations, le Guichet unique s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés et accessibles aux personnes qui en expriment le besoin dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours ouvrables. De plus, le Guichet unique évaluera, de concert avec les directions et la personne concernée, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant.

8.1.3 Collaboration

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par le Guichet unique. Il est possible qu'en cas de signalement fait à des intervenants externes (policier ou travailleur social, 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 d'aviser le Guichet unique. C'est pourquoi le Guichet unique s'engage à collaborer avec les intervenants externes avec l'accord de la personne qui a transmis l'information.

De plus, des partenaires externes interviennent, en collaboration avec le Cégep, pour assurer de la prestation de services accessibles, qui respectent la confidentialité et l'intégrité des personnes.

8.2 Traitement d'un signalement

*Voir l'annexe 2.

8.2.1 Accueil et orientation

Un signalement peut être effectué en tout temps et aucun délai n'est régi pour le faire. La personne qui signale peut être accompagnée en tout temps par la personne de son choix lors de sa démarche au Guichet unique.

Lorsqu'un membre du personnel du Guichet unique reçoit un signalement, il accueille d'abord la personne et assure une écoute.

Il est important de préciser qu'à la suite de la première évaluation, les professionnels du Guichet unique sont en mesure d'orienter la personne au bon endroit. Notamment pour les élèves du Centre d'études en Charlevoix, où ces derniers seront référés aux services spécialisés de leur secteur qui seront en mesure d'offrir le soutien psychosocial et collaborer avec les intervenants du Cégep pour la mise en place des mesures choisies par la personne qui effectue la demande d'aide. Il est de même pour les employés du Cégep de Jonquière et du Centre d'études collégiales en Charlevoix qui seront également référés au Programme d'aide aux employés. Dans cette dernière situation, l'employé du Guichet unique ne relèvera aucune information au sujet de la nature du signalement afin d'éviter toute situation conflictuelle vis-à-vis la confidentialité, et ce, conformément à sa déontologie. Il oriente donc automatiquement l'employé vers le Programme d'aide aux employés pour l'aide psychosocial et son rôle sera de collaborer avec le professionnel qui assure les services psychosociaux à l'externe concernant les mesures possibles sur le plan administratif, si la personne désire formuler des demandes en ce sens. Aucun échange d'information sur la nature du signalement ne sera effectué aux professionnels du Guichet unique, sauf en cas de consentement de l'employé.

8.2.2 *Évaluation de la situation et choix de l'intervention en collaboration avec la personne*

Le membre du personnel du Guichet unique évalue la situation et identifie l'intervention appropriée de concert avec la personne. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement (par exemple, modification d'horaire, report de travaux, autres);
- mesures réparatrices (par exemple, rencontre avec la personne mise en cause, rencontre entre les personnes concernées par le signalement, autres);
- interventions dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime;
- 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 l'intervention identifiée et les accommodements requis ciblés, le membre du personnel du Guichet unique rencontre le ou les directeurs concernés afin de leur faire part de ceux-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre. Il importe de rappeler que dans tous les cas, la victime peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

Rappelons que la confidentialité de l'identité de la victime et des éléments permettant de l'identifier doivent être maintenus, sauf avec son consentement ou dans le cas d'une personne mineure, en raison de l'obligation de signaler la situation à la Direction de la protection de la jeunesse.

Bien que le traitement soit présenté de façon linéaire, 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.

8.2.3 *Suivi*

En parallèle, le membre du personnel du Guichet unique pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations quant à des mesures de sécurité ou de prévention à mettre en place afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise. Un suivi sera fait par le membre du personnel du Guichet unique afin de s'assurer que la situation est résolue. Dans le cas contraire, une plainte pourra être déposée.

8.3 **Traitement d'une plainte**

*Voir l'annexe 3.

En vertu de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, le Cégep dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement des plaintes. Il est à noter qu'il s'agit de jours de calendrier. Toutefois, si le délai prévu expire lors d'un jour férié ou d'un dimanche, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Il importe de préciser que le terme « plainte », dans cette présente politique, fait référence à une plainte administrative et qu'en tout temps, la personne plaignante peut décider également de faire une plainte formelle en matière criminelle.

Le processus peut prendre fin à tout moment. Si l'auteur de la plainte veut maintenir celle-ci, le Cégep fera une enquête. L'auteur de la plainte sera alors avisé de l'identité de la personne qui procèdera à l'évaluation.

8.3.1 *Recevabilité*

La réception et l'analyse de recevabilité d'une plainte sont réalisées par un membre du personnel du Guichet unique. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la politique.

L'analyse de recevabilité cherche à savoir s'il s'agit ou non d'une plainte sérieuse de violence à caractère sexuel par opposition à une plainte frivole, malicieuse ou dénuée de toute chance de réussite, c'est-à-dire sans fondement dans la preuve. L'analyse de recevabilité ne consiste pas à se demander si la plainte est fondée ou non; l'enquête le déterminera si nécessaire.

Une plainte est recevable si, à première vue, les faits allégués et la preuve partielle soumise présentent une apparence suffisante d'une situation de violence à caractère sexuel pour que la poursuite du traitement de la plainte formelle soit justifiable. De plus, les gestes reprochés doivent être attribuables à quelqu'un de précis; concerner la personne plaignante; être des faits objectifs et non uniquement des perceptions.

La personne plaignante est informée par écrit de la décision du Guichet unique sur la recevabilité de sa plainte. Lorsque sa plainte est non-recevable, des mesures d'aide, d'accompagnement et de soutien lui sont offertes. Il est également possible pour cette personne de faire appel de la décision du Guichet unique lorsque la plainte est non-recevable s'il y a de nouveaux éléments à soumettre. Toute personne se sentant lésée suite à la décision émise à l'analyse de recevabilité d'une plainte peut demander un avis au comité de prévention qui désignera trois personnes du comité pour émettre l'avis dans les 10 jours ouvrables.

Il est important de noter que la personne mise en cause n'est pas informée de l'existence d'une plainte jugée irrecevable.

8.3.2 *Mesures de mitigation*

Si la plainte est jugée recevable, des mesures de mitigation appropriées sont mises en place, de concert avec l'auteur de la plainte, jusqu'à ce qu'une décision soit prise, à la suite de l'enquête. Ces mesures sont notamment du même ordre que lors d'une réception d'un signalement (se référer à 8.2.2 Évaluation de la situation et choix de l'intervention en collaboration avec la personne).

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le membre du personnel du Guichet unique rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre, et ce, dans les 7 jours suivant l'identification de la mesure. La confidentialité de l'identité de l'auteur de la plainte et des éléments permettant de l'identifier doivent être protégés, sauf en cas de nécessité ou avec le consentement de la personne.

Une fois les mesures d'accommodement mises en œuvre, le membre du personnel du Guichet unique validera auprès de l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non.

S'il désire poursuivre, la personne doit formuler sa plainte par écrit et y inclure un récit aussi détaillé que possible des événements dénoncés. L'établissement est ainsi avisé et doit prendre les mesures nécessaires pour en informer la personne mise en cause et son syndicat, si cette personne est syndiquée. Les parties seront informées de la personne qui sera chargée d'enquêter sur la plainte et des délais prévus à la politique pour effectuer l'enquête, qui sont de 90 jours. Il est important de préciser que dans le souci de préserver la neutralité et la poursuite des services de soutien, la personne chargée de l'enquête ne sera pas issue du Guichet unique.

Important de rappeler :

Le Cégep ne peut forcer les personnes à porter plainte avant d'agir conformément à la Loi. Cependant, il n'a pas à 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 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 ». ⁵

8.3.3 Enquête

L'enquête consiste à rencontrer la personne plaignante, la personne visée et les témoins, s'il y a lieu, afin d'avoir l'ensemble des informations permettant d'émettre des recommandations et de choisir les interventions qui seront prises. Un rapport comprenant les conclusions et les décisions prises à la lumière des éléments de l'enquête est transmis à la direction concernée, à l'auteur de la plainte, à la personne visée par celle-ci et à son syndicat si applicable. Toutefois, dans le cas où le Cégep 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*. Un suivi dans l'application des mesures devra également être fait par les gestionnaires du Cégep.

Toute personne se sentant lésée suite à la décision émise à l'enquête ou aux mesures de suivi peut demander un avis au Comité de prévention qui désignera trois personnes du comité pour émettre l'avis dans les 10 jours ouvrables à la direction concernée.

8.4 Mesures visant à protéger contre les représailles

Le Cégep s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger les auteurs d'un signalement ou d'une plainte de représailles de la part du milieu. 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 signalement ou de la plainte.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement à la présente politique et leur auteur sera sanctionné conformément à cette dernière.

8.5 Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique

Le non-respect de la présente politique peut entraîner des mesures administratives et disciplinaires qui sont déterminées en tenant compte de certains critères comme :

- La gravité des gestes posés;
- La répétition et la continuité des gestes;
- Les comportements postérieurs à la situation (regrets, excuses, et autres);
- Le souci d'équité;

⁵ Article 1, al. 1 de la Loi

- La proportionnalité de la sanction;
- La gradation des sanctions.

Les sanctions sont appliquées selon les règles et procédures prévues par les conventions collectives, par le *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des cégeps d'enseignement général et professionnel et par les règlements du collège.*

Les sanctions pour un membre du personnel peuvent être :

- des excuses écrites ou verbales;
- un avis disciplinaire porté au dossier;
- une suspension sans solde;
- un congédiement;
- toute autre mesure jugée appropriée.

Les sanctions pour un élève peuvent être :

- des modifications d'horaire ou de groupe-cours;
- un encadrement particulier;
- l'expulsion des lieux;
- une suspension;
- un renvoi du Cégep dans des cas extrêmes;
- soit toute autre mesure jugée appropriée.

Les sanctions pour une personne autre qu'un membre du personnel ou qu'un élève peuvent être :

- un avertissement formel,
- l'expulsion des lieux;
- une fin de contrat;
- toute autre mesure jugée appropriée.

Une plainte injustifiée, frivole ou déposée de mauvaise foi ne peut être excusée. Une plainte est considérée comme étant de mauvaise foi lorsqu'il est déterminé qu'elle était injuste, faite par méchanceté ou dans le but de contrarier. L'auteur de cette plainte peut faire l'objet d'une sanction qui serait applicable selon la nature et la gravité de la situation.

9. MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE LA POLITIQUE

9.1 Entrée en vigueur

La présente politique est adoptée par le Conseil d'administration du collège et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et abroge toute politique antérieure.

9.2 Mécanisme de révision de la politique

Le Cégep doit réviser la politique tous les 5 ans au minimum. La prochaine révision devra être effectuée minimalement le 1^{er} septembre 2024.

9.3 Comité de prévention

Le Cégep s'assure de la mise en place d'un comité permanent ayant pour rôle d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique. Le comité de prévention qui est formée des gestionnaires, de membres du personnel ainsi que d'étudiants assumera également le rôle de révision et de suivi.

9.4 Diffusion de la politique

Une fois adoptée par le Conseil d'administration, la présente politique est largement diffusée à l'ensemble de la communauté collégiale par la direction des ressources humaines, la direction des affaires étudiantes et communautaires, la direction des services administratifs et techniques, en collaboration avec le comité de prévention et le Service des communications du Cégep de Jonquière.

Elle est aussi disponible au Centre des ressources éducatives, au Service des communications et sur le site Internet du Cégep.

10. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi⁶, le Cégep rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants;
- Les activités de formation suivies par la communauté collégiale;
- Les mesures de sécurité mises en place;
- Le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique.

⁶ 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.

ANNEXE 1

Ressources externes

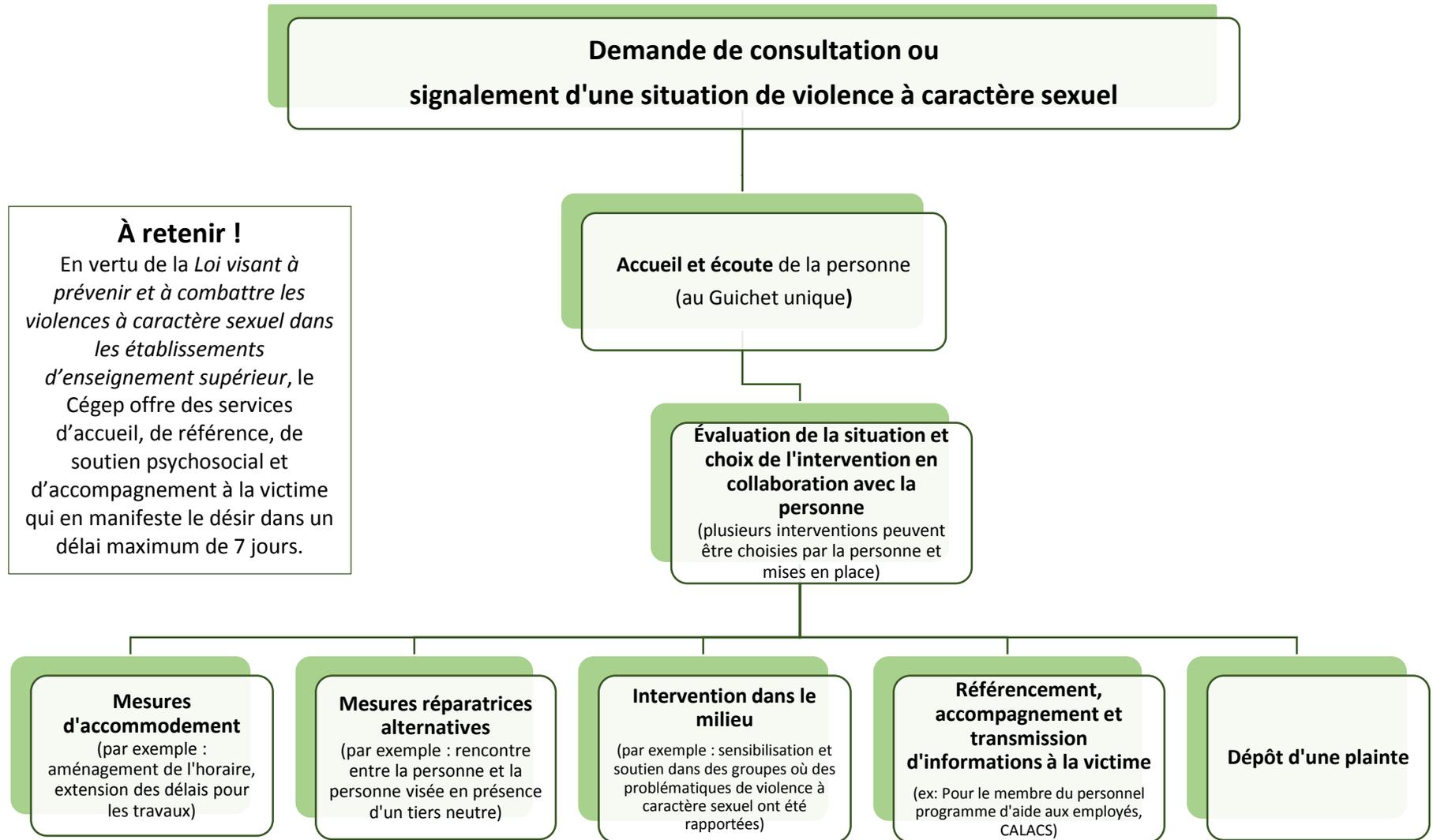
SÛRETÉ DU QUÉBEC	
Région Saguenay–Lac-St-Jean	418 549-9266
Région Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches	418 623-6262
Centre d'appels d'urgence	911
CIUSSS-CISSS	
Jonquière	418 695-7700
Chicoutimi	418 541-1000
Alma	418 669-2000
Chaudière-Appalache	418 386-3363
CLSC	
Jonquière	418 695-2572
La Malbaie	418 665-6413
Baie Saint-Paul	418 435-5475
INFO-SOCIAL	
Info-Social	811
SOS JEUNESSE	
SOS Jeunesse	418 548-1558
CALACS (CENTRE D'AIDE ET DE LUTTE CONTRE LES AGRESSIONS À CARACTÈRE SEXUEL)	
Chicoutimi	418-545-6444
Roberval	418-275-1004
Charlevoix	418-665-2999
CAVAC (CENTRE D'AIDE AUX VICTIMES D'ACTES CRIMINELS)	
Chicoutimi	418-543-9695
Alma	418-662-3339
Roberval	418-275-2226
Charlevoix/Malbaie	418 648-2190 / 418 665-8166
MAISONS D'HÉBERGEMENTS / ORGANISMES POUR FEMMES	
La Baie – Le Rivage	418-544-4626
Jonquière – La Chambrée	418-547-7283
Jonquière – Centre de femmes Mieux-être de Jonquière	418 547-3763
Chicoutimi – Centre féminin du Saguenay	418-549-4343
Chicoutimi – Maison ISA	418 545-6444
Alma – La Passerelle	418-668-4671
Alma – Centre de femmes aux Quatre-temps	418 668-7698
Roberval – L'Auberge de l'amitié	418-275-4574
St-Félicien – Centre de femmes La source	418 679-5403
Dolbeau-Mistassini – Maison halte-secours	418 276-3965

Charlevoix – Centre de femmes de Charlevoix	418 435-5752
La Malbaie – La maison La Montée	418 665-4694

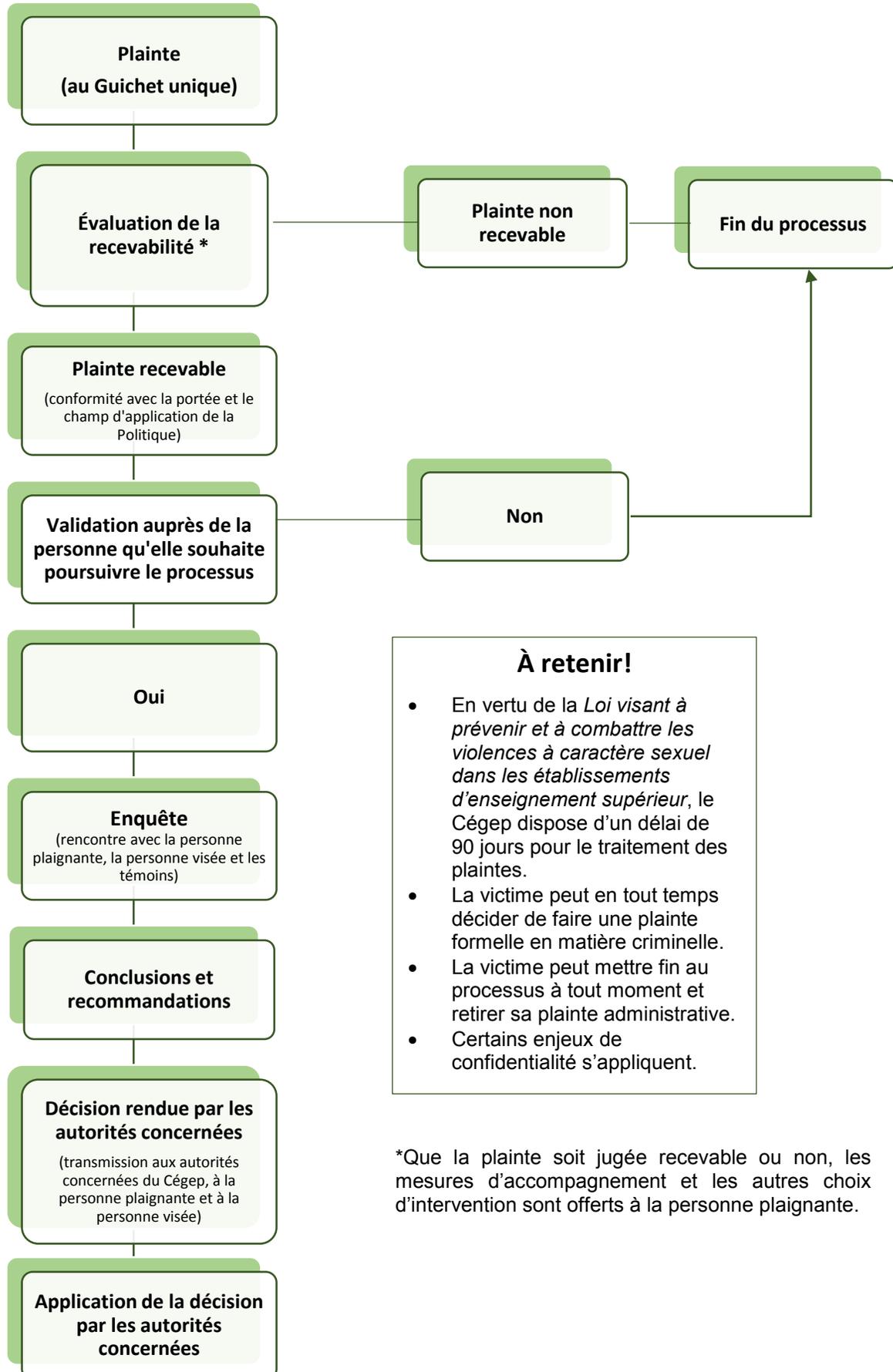
AUTRES LIGNES TÉLÉPHONIQUES	
Ligne provinciale d'écoute et de référence pour les victimes d'agression à caractère sexuel – Partout au Québec	1-888-933-9007
Victime d'agression sexuelle	1-888-933-9007
Violence conjugale	1-800-363-9010
IVAC – Partout au Québec	1-800-561-4822 http://www.ivac.qc.ca
Ligne téléphonique destinée à renseigner les personnes victimes de violences sexuelles qui envisagent de déposer une plainte auprès des policiers	1 877 547-DPCP (3727)

ANNEXE 2

PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT



PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE

**À retenir!**

- En vertu de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, le Cégep dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement des plaintes.
- La victime peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle.
- La victime peut mettre fin au processus à tout moment et retirer sa plainte administrative.
- Certains enjeux de confidentialité s'appliquent.

*Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention sont offerts à la personne plaignante.