

# POLITIQUE

## Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel

---

*Direction générale*

|  |                              |         |   |
|--|------------------------------|---------|---|
| Numéro                                 | 2-005                        | Version | 3 |
| Date d'adoption et d'entrée en vigueur | 27 novembre 2018, # 18.09.07 |         |   |
| Date de la dernière modification       | 15 septembre 2025            |         |   |
| Date de l'abrogation                   |                              |         |   |

*Document déposé au Secrétariat général*

# TABLE DES MATIÈRES

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. PRÉAMBULE ET OBJECTIF</b> .....                              | <b>2</b>  |
| <b>2. CHAMPS D'APPLICATION</b> .....                               | <b>2</b>  |
| <b>3. CADRE JURIDIQUE</b> .....                                    | <b>3</b>  |
| <b>4. DÉFINITIONS</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>5. PRINCIPES DIRECTEURS</b> .....                               | <b>4</b>  |
| 5.1 Intégration au programme de santé sécurité au travail.....     | 4         |
| 5.2 Reconnaître la violence à caractère sexuel .....               | 4         |
| 5.2.1 Consentement.....  | 6         |
| 5.3 Mesures de sensibilisation, de prévention et de formation..... | 6         |
| 5.3.1 Sensibilisation, prévention et formation .....               | 6         |
| 5.3.2 Sécurité des lieux .....                                     | 7         |
| 5.3.3 Règles encadrant les activités sociales et d'accueil.....    | 7         |
| 5.4 Code de conduite.....  | 8         |
| 5.4.1 Relation intime entre les membres du personnel .....         | 9         |
| 5.5 Soutien et recours.....  | 9         |
| 5.5.1 Bureau de prévention et d'intervention (BPI) .....           | 9         |
| 5.5.2 Signalement et plainte .....                                 | 10        |
| 5.5.3 Autres recours .....   | 12        |
| 5.6 Protection .....   | 12        |
| 5.6.1 Confidentialité et communication .....                       | 12        |
| 5.6.2 Mesures correctives et représailles .....                    | 13        |
| 5.6.3 Conservation des dossiers.....                               | 13        |
| 5.7 Mécanisme de reddition de comptes.....                         | 13        |
| <b>6. STRUCTURE FONCTIONNELLE</b> .....                            | <b>14</b> |
| 6.1 Responsabilités des différentes personnes intervenantes.....   | 14        |
| 6.2 Responsabilité de l'application.....                           | 16        |
| <b>7. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION</b> .....                      | <b>16</b> |
| <b>8. LISTE DES MODIFICATIONS</b> .....                            | <b>17</b> |

## 1. PRÉAMBULE ET OBJECTIF

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 personnes étudiantes et les membres du personnel ». 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. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'adresse à l'ensemble du personnel, des personnes étudiantes, des personnes dirigeantes, des clients et clientes, des visiteurs et visiteuses des fournisseurs et fournisseuses 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 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 activités 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 personnes étudiantes provenant de l'international, ainsi que les personnes en situation de handicap

### 3. CADRE JURIDIQUE

- Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, C-12
- Code criminel, L.R.C. (1985), ch. C-46
- Code civil du Québec, RLRQ
- Code des professions
- Convention collective du syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
- Convention collective de la fédération des employées et employés de services publics (CSN) syndicat du personnel de soutien des collègues
- Convention collective de la fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, A-2.1
- Loi sur les normes du travail, RLRQ, N-1.1
- Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRQ, P-22.1
- Politiques institutionnelles de l'établissement.

### 4. DÉFINITIONS

**BPI** : Le Bureau de prévention et d'intervention, crée un guichet unique qui regroupe l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel au sein du Cégep dans un endroit connu et facilement accessible sur le campus.

**Communauté collégiale** : Comprend tous les groupes de personnes qui étudient, travaillent ou qui effectuent un stage au Cégep. Cela inclut les groupes d'étudiants, le personnel dirigeant, les membres du personnel ainsi que leurs associations ou syndicats respectifs.

**Communauté étudiante** : Ensemble des personnes inscrites à un cours ou à un programme d'études offert par le Cégep.

**Dévoilement** : Au sens de la Politique, on entend par « dévoilement » le 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.

**Plainte** : Démarche formelle visant à dénoncer officiellement une situation de harcèlement ou de violence. Une plainte administrative logée auprès du Cégep vise à faire connaître l'existence d'une telle situation, d'apporter des mesures correctives et à sanctionner la personne mise en cause. Une plainte peut être déposée à une autre instance, par exemple à la police, lors de la possible perpétration d'un acte criminel.

**Relation d'aide** : Désigne l'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse morale et en demande de soutien.

**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. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe, une relation maître-élève ou une relation superviseur-stagiaire.

**Relation intime** : Impliquent une proximité physique ou émotionnelle et incluent les relations amoureuses comme les relations sexuelles.

**Relation pédagogique** : Inclut les relations entre une étudiante ou un étudiant et toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences.

**Représailles** : Mesures exercées contre une personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou participé à titre de témoin à une enquête. Le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de participer à une enquête constitue également des représailles.

**Signalement** : Consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer au Cégep une situation susceptible de mener à des actions de sa part. Un signalement est généralement fait par une personne partie prenante ou témoin d'une situation afin de dénoncer celle-ci dans le but d'obtenir de l'aide, de prévenir la détérioration ou de faire cesser ce qui est considéré comme problématique.

## 5. PRINCIPES DIRECTEURS

### 5.1 Intégration au programme de santé sécurité au travail

La présente politique fait partie intégrante du *Règlement général de santé-sécurité et sûreté* du Collège. Elle est mise à jour et intégrée annuellement à ce programme, conformément aux exigences de la CNESST.

### 5.2 Reconnaître la violence à caractère sexuel

Afin de faciliter la compréhension et l'application de la politique et maintenir un climat exempt de toute forme de violence à caractère sexuel, il est important de définir et de reconnaître ce qu'est la violence à caractère sexuel et de spécifier quelques principes.

La violence à caractère sexuel (VACS) comprend toutes les formes de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, et qui vont à l'encontre du consentement. 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. Il est important de noter que la violence à caractère sexuel peut être physique, verbale ou comportementale.

La violence à caractère sexuel inclut, notamment :

**L'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. 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, agresseuse 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'agresseuse ou l'agresseur sexuel.

**Le 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.

**Le cyberharcèlement sexuel** : Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information, notamment par le biais des réseaux sociaux. Le fait d'émettre des commentaires à caractère sexuel ou encore des 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 concernée, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel.

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

Les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des violences à caractère sexuel :

- Le sexisme, la misogynie,
- L'homophobie, la transphobie,
- La diffusion d'images sexuelles dégradantes,
- La manifestation abusive d'intérêt non désiré,
- Les attouchements et baisers non désirés,
- L'intoxication d'une personne dans le but d'abuser sexuellement d'elle, etc.

### 5.2.1 Consentement

Le consentement est l'accord qu'une personne donne à une autre personne en lien avec des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes de nature sexuelle. Le consentement doit être donné de **façon volontaire, libre et éclairée. Il peut être retiré à tout moment.**

Un consentement sexuel est jugé invalide notamment si la personne :

- Est inconsciente ou incapable de communiquer;
- Est intoxiquée par une drogue ou l'alcool;
- Est dans une situation d'abus de pouvoir, de confiance ou d'autorité;
- Est contrainte par la force;
- Subit des menaces;
- Change d'avis.

Le silence ou l'absence d'un refus n'est pas considéré comme un consentement.

Aux fins de la présente politique, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité directe, d'aide pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante.

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

## 5.3 Mesures de sensibilisation, de prévention et de formation

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 un comité de prévention de la violence à caractère sexuel visant à promouvoir un milieu de vie sain sans harcèlement ni violence.

La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont au cœur de la présente politique et de toute intervention. Cette politique est accessible à tous les membres de la communauté collégiale par la voie du site Internet du Cégep. Elle est communiquée aux membres du personnel lors de leur embauche et à la population étudiante à chaque début de session.

### 5.3.1 Sensibilisation, prévention et formation

Par le biais de ce comité, le Cégep organise des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations obligatoires visant à contrer toutes formes de violence à caractère sexuel. Ces activités sont définies dans un plan d'action annuel.

Ces activités de formation sont adaptées aux différents membres de la communauté collégiale selon leur rôle dans l'établissement, y compris aux personnes désignées pour la prise en charge des plaintes et des signalements. Le Cégep offrira des séances de formation :

- Aux étudiantes et aux étudiants, à suivre au minimum une fois dans le cursus scolaire;
- Au personnel, aux personnes représentantes des associations étudiantes et aux personnes représentantes des associations syndicales, à suivre une fois par année.

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.

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.

### **5.3.2 Sécurité des lieux**

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.

Il agit promptement afin de corriger les aspects non sécuritaires lorsqu'ils sont portés à son attention. De plus, il ajuste en conséquence la surveillance des endroits et des périodes jugées les plus à risque relativement aux violences à caractère sexuel.

### **5.3.3 Règles encadrant les activités sociales et d'accueil**

Lors des activités sociales ou d'accueil, les organisateurs doivent être référés directement vers les intervenants responsables du Bureau de prévention et d'intervention (BPI) afin de se prévaloir des outils nécessaires pour assurer la prévention et la sensibilisation aux violences à caractère sexuel lors de leurs activités. 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 BPI 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 BPI seront disponibles pour accompagner les organisateurs dans la mise en place des mesures de prévention choisies.

## 5.4 Code de conduite

Le Cégep interdit toute situation où pourraient coexister des relations intimes entre un membre du personnel, une personne employée par l'association étudiante ou un tiers et une personne étudiante, lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ou risque de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

Pendant une telle relation pédagogique, d'aide ou d'autorité (enseignement, tutorat, coaching, conseil, évaluation, etc.), la ou le membre du personnel, la personne employée par l'association étudiante ou le tiers ne peut donc pas avoir de liens intimes, amoureux ou sexuels avec une personne étudiante. Cette personne ne peut alors tenir, dans des communications verbales, écrites ou numériques, de propos à caractère romantique ou sexuel ni poser de gestes à caractère romantique ou sexuel à l'égard d'une personne étudiante.

Dans le cas où une telle relation existe entre une ou un membre du personnel, une personne employée par l'association étudiante ou un tiers et une personne étudiante :

- Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiante ou de l'étudiant ou à l'embauche du membre du personnel au Cégep, une divulgation de la relation au guichet unique est encouragée, elle 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 si nécessaire pour répondre aux exigences de la présente politique et des lois qui l'encadrent. La divulgation diligente d'une relation intime existant préalablement à la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ne sera sujette à aucune sanction disciplinaire;
- Si la relation se développe ou survient alors qu'il y a relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, la ou le membre du personnel, la personne employée par l'association étudiante ou le tiers impliqué devra déclarer, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime. La divulgation diligente d'une relation intime survenant pendant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ne garantit pas à elle seule la non-application de sanctions.

Dans le cas où une relation est survenue, mais a pris fin, que les personnes concernées se trouvent en relation pédagogique ou d'autorité et que l'une des personnes ressent un malaise concernant la relation, elle peut en faire part à la Direction des ressources humaines (DRH).

Le fait d'omettre de divulguer une relation intime existant préalablement ou survenant pendant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité constitue un manquement à la présente Politique et pourrait constituer un facteur aggravant dans l'établissement d'éventuelles sanctions.

La divulgation d'une relation permet entre autres au Cégep de déterminer les mesures préventives nécessaires, par exemple : le transfert de la personne étudiante dans un cours donné par une autre ou un autre membre du personnel enseignant, la correction des travaux par une autre ou un autre membre du personnel enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiant ou de l'étudiante à un autre professionnel ou professionnelle ainsi que d'autres mesures. Dans les choix de ces mesures, le Cégep s'engage à prioriser celles ayant le moins de conséquences négatives sur le cheminement scolaire de la personne étudiante.

### 5.4.1 Relation intime entre les membres du personnel

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 deux membres du personnel qui sont en relation d'autorité, une déclaration de conflits d'intérêts 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 demeurera confidentielle au dossier des membres du personnel.

Dans tous les cas, si la relation existe préalablement à l'entrée en vigueur de la présente politique ou à l'embauche de la personne employée au cégep, une déclaration de conflits d'intérêts devra être faite à la Direction des ressources humaines dans les plus brefs délais. Des mesures seront prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse, réelle ou apparente.

La personne qui contrevient à cette règle s'expose à des mesures ou à des sanctions. Pour toute situation non couverte par la présente politique, les personnes sont invitées à se référer au BPI pour obtenir des informations et recommandations.

## 5.5 Soutien et recours

Le Cégep reconnaît à chaque membre de la communauté collégiale le droit d'être aidé et soutenu en toute impartialité, équité et discrétion. Le Cégep s'engage à diriger vers le service d'aide le plus approprié toute personne, qu'il s'agisse d'une étudiante, d'un étudiant, ou d'un membre du personnel, qui croit être exposée à une situation de violence à caractère sexuel et qui requiert un soutien. Cela inclut non seulement les personnes qui croient être exposées à de telles situations et requièrent un soutien, mais aussi celles qui sont visées par une plainte ou qui en sont les auteur-e-s.

### 5.5.1 Bureau de prévention et d'intervention (BPI)

Pour recevoir et traiter les signalements, les dévoilements et les plaintes, et pour diffuser l'information relative à la présente Politique, le Cégep met en place un guichet unique qui est un point de signalement et de regroupement de l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel dans un endroit connu et par des moyens facilement accessibles. Le BPI est composé des travailleurs sociaux et travailleuses sociales et des psychologues du Cégep. Le BPI peut être utilisé pour :

- Poser des questions et obtenir du soutien en lien avec les sujets couverts par la politique;
- Faire un signalement à titre de personne témoin ou dévoiler une situation;
- Déposer une plainte.

À noter que les personnes-ressources désignées par le BPI en matière de violences à caractère sexuel, la Direction des ressources humaines et le Service de la vie étudiante travaillent de concert et peuvent conjointement prendre en charge le soutien psychosocial et le traitement d'une plainte.

### 5.5.2 Signalement et plainte

Toute personne désirant signaler une situation, porter plainte, ou transmettre un renseignement ou un document concernant des comportements, des gestes, des paroles ou des actes qui semblent contrevenir à la présente politique peut le faire en s'adressant au BPI. Pour connaître la démarche officielle, la personne plaignante doit consulter la *Procédure de signalement ou de dépôt d'une plainte*.

En situation de conflits d'intérêts ou de difficulté particulière d'agir de la personne désignée ses responsabilités sont dévolues à son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate ou à la direction générale si la situation implique une personne membre du personnel-cadre ou hors-cadre, qui peut choisir de les confier à une ressource externe qualifiée.

La personne qui signale ou qui dépose une plainte conserve en tout temps le contrôle de son dossier et peut arrêter à n'importe quel moment le processus à moins que la responsabilité légale du Cégep ne soit engagée.

En vertu des droits de la personne et dans le respect des conventions collectives, le Cégep a l'obligation légale d'intervenir et de faire cesser les situations de violence à caractère sexuel, et ce, qu'une plainte soit déposée ou non. Ainsi, il a le pouvoir d'enclencher lui-même un processus d'enquête à l'endroit d'une personne susceptible d'être la cause d'une ou de plusieurs situations de violence à caractère sexuel, et ce, indépendamment de la volonté des personnes impliquées.

Aucun délai ne régit le signalement, le dévoilement ou le dépôt d'une plainte.

#### Signalement ou dévoilement d'une situation

La personne qui croit subir de la violence à caractère sexuel et qui souhaite mettre fin à la situation peut en faire le signalement afin que des interventions s'appliquent en fonction de la nature de la situation ou de sa capacité à agir. Un signalement ne constitue pas une plainte formelle et ne permet donc pas de déterminer si la situation de violence à caractère sexuel est considérée comme fondée ou non.

La personne qui signale et le BPI identifient ensemble une intervention ou des mesures de protection visant à mettre fin à la situation de violence à caractère sexuel. Cette intervention peut être mise en place pendant le processus d'accompagnement et de règlement de la situation pouvant temporairement calmer la situation de violence à caractère sexuel.

Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Mise en place de mesures d'accommodement et de protection ;
- Mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause) ;
- Intervention dans le milieu ;
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne qui signale ;
- Dépôt d'une plainte.

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs éléments décrits plus haut. Les mesures en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus. En parallèle, le BPI pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire ne se reproduise.

La personne qui effectue un signalement n'est pas tenue d'identifier la personne mise en cause et peut également choisir de garder l'anonymat. Cependant, le fait de ne pas identifier la personne mise en cause ou de garder l'anonymat restreint les actions que le Cégep peut entreprendre.

#### **Dépôt d'une plainte formelle**

La personne qui se croit victime de violence à caractère sexuel peut déposer une plainte formelle, qu'elle ait déjà entrepris une démarche personnelle, signalé la situation ou choisi de porter plainte directement. Le traitement d'une plainte commence par son dépôt auprès du BPI. La plainte sera consignée par écrit.

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

- Mise en place de mesures d'accommodement et de protection ;
- Mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la personne requérante et la personne mise en cause) ;
- Intervention dans le milieu ;
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne requérante.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le BPI rencontre la personne désignée par la direction concernée afin de l'en informer et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

L'anonymat de la personne requérante et la confidentialité des éléments permettant de l'identifier doivent être protégés, sauf avec son consentement ou en cas de nécessité.

### **Analyse de la recevabilité**

La personne désignée par la direction concernée étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité avec le champ d'application de la présente politique.

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, la personne plaignante est rencontrée et en est informée. La direction concernée assure le suivi approprié.

Lorsqu'une plainte est jugée recevable, un processus d'enquête est enclenché. Sauf dans certains cas où cela pourrait nuire à l'enquête, l'établissement avise dans les meilleurs délais la personne mise en cause et son syndicat (le cas échéant) de l'existence d'une plainte recevable, du nom de la personne chargée de l'enquête et des délais prévus pour effectuer l'enquête.

La personne mise en cause doit avoir l'occasion, lors du processus d'enquête, de donner sa version des faits.

### **Enquête**

Toute personne impliquée dans une enquête a le droit d'être accompagnée d'une personne de son choix et d'être informée de l'évolution du dossier et ce, tout au long du processus. Le Cégep peut faire appel à des ressources externes spécialisées pour réaliser les enquêtes.

Durant tout le processus d'enquête, des mesures alternatives de résolution des différends peuvent être offertes aux parties. Une fois le processus d'enquête enclenché, toutes les parties sont rencontrées séparément afin de faire la lumière sur les événements rapportés.

### **Conclusion et décision de l'enquête**

Après analyse de l'ensemble des informations recueillies, la personne responsable de l'enquête rend compte de l'ensemble du processus et informe chaque partie impliquée des conclusions. Les suivis adéquats relèvent des directions concernées, tout comme la détermination et l'application des sanctions, qui sont effectuées en conformité avec les conventions collectives et autres règlements publics applicables. Les mesures de protection appropriées sont maintenues ou mises en place afin de résoudre la situation et prévenir toute récidive.

#### **5.5.3 Autres recours**

Le Cégep reconnaît que l'application de cette politique n'entraîne la perte d'aucun autre recours légal. Ainsi, une personne croyant être victime de violence à caractère sexuel peut exercer tout recours qui lui semble approprié.

## **5.6 Protection**

### **5.6.1 Confidentialité et communication**

La personne qui reçoit de l'information au Guichet de services doit la garder confidentielle, sauf avec l'autorisation écrite de la personne qui a fourni l'information,

si la Loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, tel qu'un suicide, ou 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.

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 délais. Cette personne en avise l'étudiante ou l'étudiant.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours.

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 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.

### **5.6.2 Mesures correctives et représailles**

Le Cégep s'engage à mettre en place des mesures afin de protéger les personnes qui signalent ou qui portent plainte contre les 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. Aucune forme de représailles ne sera tolérée. Celles-ci seront considérées comme un grave manquement et leur auteur-e sera sanctionné-e conformément à la présente politique.

### **5.6.3 Conservation des dossiers**

Tous les dossiers relatifs à un signalement, une plainte, une enquête ou un suivi sont conservés de façon confidentielle pour la durée prévue au calendrier de conservation. L'accès est limité aux personnes autorisées uniquement.

## **5.7 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 :

- 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 moyen ;
- 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. STRUCTURE FONCTIONNELLE

### 6.1 Responsabilités des différentes personnes intervenantes

#### Conseil d'administration

- Adopter la présente politique et les modifications apportées.

#### Direction générale

- S'assurer de l'application de la politique ;
- Collaborer avec le BPI et/ou l'informer lorsqu'un signalement ou une situation de violence à caractère sexuel est mis à sa connaissance et implique le personnel-cadre ou hors cadres ;
- Traiter et/ou participer au traitement lorsqu'une plainte est déposée et implique le personnel-cadre ou hors cadre ;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives pour le personnel-cadre et hors cadres ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention ;
- Assurer le suivi des recommandations du comité de prévention.

#### Secrétariat général

- Assurer la diffusion et l'accessibilité de la politique.

#### Direction des ressources humaines

- Collaborer avec le BPI et/ou l'informer lorsqu'un signalement ou une situation de violence à caractère sexuel est mis à sa connaissance et implique un membre du personnel ou un sous-traitant ;
- Traiter et/ou participer au traitement lorsqu'une plainte est déposée et implique un membre du personnel ou un sous-traitant ;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives pour les membres du personnel ou un sous-traitant ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention ;
- Conserver les différents rapports et statistiques remis au comité ou produits par celui-ci.

#### Direction des études et de la vie étudiante

- Fournir l'appui et l'expertise nécessaire à la suite des recommandations émises par le BPI lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un étudiant ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention des violences à caractère sexuel.

#### Direction des communications et du développement des effectifs étudiants

- Diffuser l'offre de formation, les informations relatives au BPI ainsi que toute activité de prévention et de sensibilisation découlant de la politique.

**Direction du Centre d'études collégiales en Charlevoix (CECC)**

- Collaborer avec le BPI et/ou l'informer lorsqu'un signalement ou une situation de violence à caractère sexuel est mis à sa connaissance et implique un membre de la communauté étudiante du CECC ;
- Traiter et/ou participer au traitement lorsqu'une plainte est déposée et implique un membre de la communauté étudiante du CECC ;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives pour les membres de la communauté étudiante du CECC ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention des violences à caractère sexuel.

**Direction des études et de la vie étudiante/Services psychosociaux et adaptés**

- Offrir du soutien au BPI lorsqu'un signalement ou une situation de violence à caractère sexuel est mis à sa connaissance ou au dépôt de la plainte et implique un membre de la communauté collégiale ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention des violences à caractère sexuel.

**Direction des études et de la vie étudiante/Service de la vie étudiante**

- Collaborer avec le BPI et/ou l'informer lorsqu'un signalement ou une situation de violence à caractère sexuel est mis à sa connaissance et implique un membre de la communauté étudiante ;
- Traiter et/ou participer au traitement lorsqu'une plainte est déposée et implique un membre de la communauté étudiante ;
- Appliquer des mesures disciplinaires et administratives pour les membres du personnel ou un sous-traitant ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention des violences à caractère sexuel.

**Bureau de prévention et d'intervention (BPI)**

- Répondre aux questions et offrir des mesures d'accueil, d'accompagnement, de soutien psychosocial et de référence à des services spécialisés ;
- Faire connaître les différents mécanismes et recours disponibles lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique une personne membre de la communauté collégiale ;
- Collaborer à l'application de mesures de prévention et d'accommodement ;
- Recevoir les signalements et les plaintes (en haut) et participer au traitement ;
- Assurer un suivi auprès des personnes responsables ;
- Faire des recommandations au comité de prévention ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention ;
- Assurer le fonctionnement du processus de traitement des signalements et des plaintes ;
- Offrir le soutien et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel à un membre de la communauté collégiale ;
- Compiler les statistiques sur les signalements et plaintes.

**Comité de prévention**

- 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 de la violence 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.

#### **Membres du personnel-cadre et hors cadre**

- 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 ;
- Suivre les activités de formation obligatoires en lien avec la présente politique ;
- Signaler une situation de violence à caractère sexuel.

#### **Membres de la communauté collégiale**

- Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités et la respecter ;
- Suivre les activités de formation obligatoires en lien avec la présente politique ;
- Collaborer à la mise en œuvre et à l'application de la politique ;
- Signaler une situation de violence à caractère sexuel.

#### **Représentants des syndicats et de l'exécutif des associations étudiantes**

- Assurer le respect de la présente politique dans toutes les activités ;
- Effectuer la promotion, auprès de leurs membres, des activités de prévention des conflits, de violence à caractère sexuel et de promotion du respect de la civilité en milieu de travail ;
- Collaborer, lorsque nécessaire, aux différentes étapes du processus de résolution de situations conflictuelles, d'incivilité, de violence à caractère sexuel en milieu d'études et de travail ;
- Signaler une situation de violence à caractère sexuel.

## **6.2 Responsabilité de l'application**

Le Cégep prend les dispositions nécessaires afin de faire cesser tout geste de violence à caractère sexuel. Un manquement à la politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi ou au congédiement, telles qu'elles sont prévues dans les conventions collectives, les règlements et les politiques du Cégep.

## **7. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION**

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. La révision et la mise à jour sera faite au besoin ou minimalement aux 5 ans à compter de la dernière date de révision.

## 8. LISTE DES MODIFICATIONS

| DATE<br>aaaa-mm-jj | VERSION | MODIFICATIONS/COMMENTAIRES  | ARCHIVÉ |
|--------------------|---------|---|---------|
| 2025-09-15         | 3       | Mise à jour et projet de loi n° 42 qui représente un tournant significatif en matière de santé et sécurité au travail.                                  |         |
| 2024-06            | 2       | Changement de nom de service - Non adoptée par le CA car modifications mineures   | X       |
| 2022-09-12         | 2       | À la suite de l'adoption de la Loi 25, obligation de communiquer les sanctions données suivant une plainte lorsque la plaignante le demande. # 22.06.04 | X       |
| 2018-11-27         | 1       | Adoption de la politique  | X       |