

**POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE
LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL
AU CÉGEP DE LÉVIS-LAUZON**

Adoptée par le Conseil d'administration (CA-3296) le 10 décembre 2018

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
DÉCLARATION CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	3
1. DÉFINITIONS	4
1.1 Concepts reliés aux violences à caractère sexuel	4
1.2 Expressions reliées aux modalités et aux processus.....	5
1.3 Types de relation	6
1.4 Personnes ou entités	7
2. CHAMP D'APPLICATION	8
3. OBJECTIFS	9
4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	9
4.1 Conseil d'administration est responsable :	10
4.2 Direction générale est responsable :	10
4.3 Direction des ressources humaines est responsable :	10
4.4 Direction des affaires étudiantes et communautaires est responsable :	11
4.5 Associations étudiantes, associations d'employé.e.s et syndicats sont responsables :	11
4.6 Comité permanent est responsable:	11
4.7 Comité de vigilance est responsable:	11
5. INTERDICTIONS	12
6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	12
6.1 Mesures de prévention et de sensibilisation	12
6.2 Formations	12
7. MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	13
7.1 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil	13
8. GUICHETS DE SERVICES	13
9. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ : .	14
9.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement	14
9.2 Traitement d'une plainte	15
9.3 Analyse de la recevabilité	15
9.4 Processus d'enquête	16
9.5 Conclusion de l'enquête	17
10. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ ET UNE RELATION D'AIDE	17
10.1 Relation intime entre employé.e et étudiant.e	17
10.2 Relation intime entre employé.e.s	17
11. LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ 18	18
11.1 Confidentialité	18
11.2 Communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité	18
11.3 Traitement de l'information et conservation des dossiers	18
12. SANCTIONS ET AUTRES MESURES CORRECTIVES ou D'INTERDICTION	19
13. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE	19

PRÉAMBULE

À la suite de plusieurs dénonciations de violences à caractère sexuel dans différentes sphères de la société québécoise, le 8 décembre 2017, le gouvernement du Québec adopte le projet de loi 151 qui a pour but de « renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel¹».

En plus de vouloir s'inspirer de la mission et des valeurs du Cégep de Lévis-Lauzon, la présente politique témoigne des convictions profondes qui animent notre communauté collégiale de vouloir se doter d'un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de violence à caractère sexuel.

DÉCLARATION CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Afin de témoigner de la volonté de l'ensemble de la communauté collégiale de maintenir au Cégep un milieu de travail et d'études basé sur le respect de la personne et de son intégrité, les différent.e.s intervenant.e.s formulent la déclaration suivante :

« Le Cégep de Lévis-Lauzon, les étudiant.e.s et son personnel, représentés par l'Association des étudiantes et des étudiants, le Syndicat des professeures et des professeurs, le Syndicat du personnel de soutien, le Syndicat des professionnelles et des professionnels et l'Association locale des cadres du Cégep de Lévis-Lauzon affirment leur engagement à se doter d'un milieu de travail et d'études sain, exempt de toute forme de violence à caractère sexuel. Par cette déclaration, l'ensemble de la communauté collégiale du Cégep de Lévis-Lauzon affirme qu'aucun comportement de violence à caractère sexuel ne sera toléré et que ceux-ci seront sanctionnés ».

La présente politique, visant à contrer les violences à caractère sexuel au Cégep de Lévis-Lauzon, vient donner au Cégep les moyens d'ancrer cette déclaration d'engagement dans le quotidien de toutes les personnes qui y évoluent, y travaillent et y étudient.

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

1. DÉFINITIONS ²

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 particulièrement par des gestes, des paroles, des comportements ou des 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, entre autres, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, l'exploitation sexuelle et le cyberharcèlement sexuel.

1.1 CONCEPTS RELIÉS AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

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 ou l'identité sexuelle des personnes impliquées, le type de geste à caractère sexuel posé, le lieu et le contexte dans lequel il a été fait ainsi que la nature du lien existant entre les personnes impliquées.

Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. L'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement.

Le consentement est invalide dans les cas suivants :

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

² Gabarit de politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les collèges, Fédération des Cégeps, 2018. Définitions inspirées de la Campagne de sensibilisation aux violences à caractère sexuel « Sans oui c'est non » et de Violence sexuelle : soutien et prévention, Guide d'information sur la violence sexuelle, Université d'Ottawa, 2015

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.

Cyberharcèlement sexuel

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

Exploitation sexuelle

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

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.

Inconduite sexuelle

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

1.2 EXPRESSIONS RELIÉES AUX MODALITÉS ET AUX PROCESSUS

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.

Mis.e en cause

Toute personne visée ou identifiée par un dévoilement, un signalement ou une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel dont elle serait l'auteure présumée ou qui aurait encouragé une telle situation ou y aurait participé.

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.

a) Plainte administrative

Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence à caractère sexuel et à sanctionner la personne mise en cause et elle est déposée au Cégep.

b) Plainte policière

Une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel. Cette plainte est déposée au corps policier et elle fera l'objet d'une enquête criminelle.

c) Plaignant.e

Toute personne qui porte plainte en regard de violences subies à caractère sexuel, selon les mécanismes prévus dans cette politique.

Ressources désignées

Personnes employées dûment mandatées par le Cégep ayant reçu une formation adéquate et professionnelle concernant les violences à caractère sexuel les habilitant à répondre aux demandes de soutien, d'information, d'accompagnement et de référence à la suite d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.

Signalement

Au sens de la politique, on entend par « signalement » le fait qu'une tierce personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

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

1.3 TYPES DE RELATION

Relation d'aide

La relation d'aide désigne l'accompagnement professionnel d'une personne en situation de détresse morale ou en demande de soutien. La relation qui s'établit avec les psychologues, les psychothérapeutes, les conseiller.ère.s et les technicien.ne.s des services adaptés, les travailleur.euse.s sociaux, les aides pédagogiques individuelles, les conseiller.ère.s d'orientation, les conseiller.ère.s à la vie étudiante, les technicien.ne.s en loisir ou les psychoéducateur.trice.s sont des relations d'aide.

Relation d'autorité

La relation d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser une autre personne. Elle existe notamment entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou dans une relation maître-élève.

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 »³. « Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire »⁴. Cette définition inclut les relations entre un.e étudiant.e et un.e professeur.e, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant.e (moniteur.trice, tuteur.trice non-étudiant.e au Cégep, technicien.ne en travaux pratiques, animateur.trice, entraîneur.euse, etc.).

Relations intimes

Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles.

1.4 PERSONNES OU ENTITÉS

Association étudiante

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

Bénévole

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

Comité permanent

Ce comité élabore, révisé et assure le suivi de la présente politique, il est composé du ou de la :

- directeur.trice des affaires étudiantes et communautaires (DAÉC) à titre de responsable du comité;
- directeur.trice des ressources humaines;
- membre du personnel professionnel de l'équipe psychosociale (nommé par le DAÉC);
- membre des étudiant.e.s;
- membre du personnel de soutien;
- membre du personnel professionnel;
- professeur.e.

Comité de vigilance

Ce comité est composé du ou de la :

- directeur.trice des affaires étudiantes et communautaires;
- directeur.trice des services administratifs (DSA);
- directeur.trice des services informatiques et de sécurité (DSIS);
- personnel cadre responsable des résidences et du centre sportif.

³ Weigand, G. & Hess, R. (2007). La relation pédagogique. Paris : Economica : Anthropos, p. 1

⁴ Marsollier, C. (2004). Créer une véritable relation pédagogique. Paris : Hachette éducation.

Étudiant.e

Toute personne qui étudie au Cégep de Lévis-Lauzon.

Employé.e

Toute personne qui est en lien d'emploi avec le Cégep de Lévis-Lauzon.

Membres de la communauté collégiale

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

Milieu de travail et d'études

Fait référence à l'ensemble des propriétés du Cégep et aux différents lieux physiques ou virtuels où se déroulent des activités professionnelles, pédagogiques, sociales, sportives et de recherche qui sont organisées par des membres de la communauté collégiale.

Organisation sportive

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

Partenaire

Toute personne morale ou physique avec laquelle le Cégep entretient une relation contractuelle pour permettre l'accomplissement d'un mandat, l'utilisation de ses locaux ou la réalisation d'un projet ou d'une activité, incluant les milieux de stage.

Personnel d'encadrement

Est constitué de tous les membres du personnel cadre et hors cadre.

Syndicat

Association reconnue par décision du Tribunal administratif du travail comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe de salariés du Cégep.

Usager.ère

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

2. CHAMP D'APPLICATION

La politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel s'applique à tous les membres de la communauté collégiale.

Elle s'applique lors de toutes les activités se déroulant sur les propriétés du Cégep, comme les résidences étudiantes et la ferme école, et lors d'activités professionnelles, pédagogiques, sociales, sportives et de recherche organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors campus, telles que

les stages, les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc.

La Politique s'applique également à toute situation de violence à caractère sexuel perpétrée dans l'univers virtuel et à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail d'un.e 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 les personnes minorisées en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre, les personnes issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiant.e.s étranger.ère.s ainsi que les personnes en situation de handicap.

3. OBJECTIFS

En respect de nos obligations légales, les objectifs de la présente politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'éducation supérieure, sont :

- D'assurer la protection de l'intégrité physique et psychologique de toute personne qui travaille ou étudie au Cégep par le maintien d'un milieu de travail et d'études sain et exempt de toute forme de violence à caractère sexuel.
- De renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.
- De mettre en place des mesures de prévention et de sécurité.
- De favoriser la participation et la responsabilisation de toutes les instances du Cégep pour le maintien d'un milieu de travail et d'études sain.
- De contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir toute forme de violence à caractère sexuel.
- D'encadrer les activités sociales et d'accueil, en lien avec nos responsabilités, même celles se déroulant hors campus.
- D'établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements obtenus.
- D'établir les responsabilités des divers intervenants dans l'application de la présente politique.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le Cégep de Lévis-Lauzon se donne la responsabilité d'intervenir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est portée à sa connaissance. De plus, tout un chacun des membres de sa communauté est appelé à la vigilance collective et à la bienveillance.

Chaque membre de la communauté collégiale a le pouvoir de contribuer à la lutte contre les violences à caractère sexuel. Plus précisément, tous les membres de la communauté collégiale ont les rôles et les responsabilités suivants :

- Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités.
- Respecter les exigences et les obligations prévues à la présente politique.

- Devenir témoins actifs et réagir aux attitudes et comportements reliés aux violences à caractère sexuel ou aux mythes associés à celles-ci.
- Diriger toute personne désirant dévoiler une situation de violence à caractère sexuel ou désirant obtenir de l'information auprès des ressources désignées.
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.
- Participer aux initiatives de sensibilisation et de prévention et aux activités de formation obligatoires offertes concernant les violences à caractère sexuel.

En plus des rôles et responsabilités mentionnés ci-dessus, les paragraphes 4.1 à 4.6 désignent les responsabilités spécifiques applicables à certains membres de la communauté collégiale.

4.1 CONSEIL D'ADMINISTRATION EST RESPONSABLE :

- D'adopter la politique ainsi que les modifications dont celle-ci pourrait faire l'objet.
- D'assurer l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction de la présente politique lorsqu'un dirigeant hors cadre est en cause.
- D'assurer la transmission de la reddition de compte annuelle au Ministère.

4.2 DIRECTION GÉNÉRALE EST RESPONSABLE :

- D'assurer l'application de cette politique au sein du Cégep et auprès de ses partenaires.
- D'assurer l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction de la présente politique lorsqu'un dirigeant-cadre est en cause.
- D'assurer la reddition de compte prévue à la présente politique et à la loi.
- D'assurer la transmission de la politique adoptée et, le cas échéant, de ses versions modifiées au Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur du Québec.
- De fournir les ressources nécessaires à l'application de la politique.
- De procéder aux sanctions relevant de ses pouvoirs.

4.3 DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES EST RESPONSABLE :

- D'encadrer les ressources désignées à la Direction des ressources humaines.
- De superviser l'application de la politique lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel lui est signalée.
- D'appliquer les mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu.
- De recevoir et traiter les déclarations de relations intimes de la part d'un.e employé.e.
- De collaborer à l'application de mesures d'accommodement, s'il y a lieu.
- D'assurer la diffusion de la présente politique auprès des employé.e.s, en collaboration avec la Direction des communications et corporatives.
- D'assurer l'offre de formation aux employé.e.s et collaborer à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention.
- De collaborer aux travaux du comité permanent à titre de membre du comité.

4.4 DIRECTION DES AFFAIRES ÉTUDIANTES ET COMMUNAUTAIRES EST RESPONSABLE :

- D'encadrer les ressources désignées à la Direction des affaires étudiantes et communautaires.
- De superviser l'application de la politique lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel lui est signalée.
- D'assurer l'application des mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu.
- De collaborer à l'application de mesures d'accommodement, s'il y a lieu.
- D'assurer la diffusion de la présente politique auprès des étudiant.e.s, en collaboration avec la Direction des études et la Direction des communications et des affaires corporatives.
- D'assurer la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention.
- De présider le comité permanent.
- D'établir et maintenir les partenariats avec les ressources régionales externes.
- D'assurer la formation aux étudiant.e.s.

4.5 ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES, ASSOCIATIONS D'EMPLOYÉ.E.S ET SYNDICATS SONT RESPONSABLES :

- D'assurer le respect de la présente politique dans toutes leurs activités.
- De collaborer à la diffusion de la politique auprès de leurs membres.
- D'accompagner les membres qui le souhaitent lors d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.
- De nommer les membres qui siègeront en leur nom au comité permanent.
- De participer aux formations offertes par le Cégep en lien avec la présente politique.

4.6 COMITÉ PERMANENT EST RESPONSABLE :

- D'assurer le suivi de la politique ainsi qu'une veille sur les développements récents en matière de prévention et de traitement des violences à caractère sexuel.
- De dresser un bilan des activités de sensibilisation, de prévention et de formation offertes.
- D'émettre des recommandations à la direction générale du Cégep afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violences à caractère sexuel.
- De formuler des recommandations à qui de droit quant aux formations à offrir à la communauté collégiale.
- De réviser la présente politique au moins une fois tous les cinq (5) ans.
- De s'assurer qu'un processus est mis en place afin que les étudiant.e.s, le personnel dirigeant, les employé.e.s ainsi que leurs associations et syndicats respectifs sont consultés dans le cadre de la révision de la politique.

4.7 COMITÉ DE VIGILANCE EST RESPONSABLE :

- D'assurer une veille sur les aspects de sécurité des lieux en lien avec les violences à caractère sexuel.
- De recommander au Cégep des améliorations liées à la sécurité des lieux.

5. INTERDICTIONS

Il est interdit :

- De faire preuve de toute forme de violences à caractère sexuel à l'égard d'un.e membre de la communauté collégiale.
- D'exercer toute forme de représailles à l'égard d'une personne dévoilante, signalante ou plaignante.
- D'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un.e étudiant.e du Cégep, *réf. art. 10.1.*

6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

6.1 MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

Le Cégep entreprend différentes activités de sensibilisation et de prévention visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Ces activités sont adaptées aux étudiant.e.s, aux employé.e.s et au personnel dirigeant. Elles pourraient prendre la forme de campagnes, de kiosques d'information et de capsules vidéo portant sur les formes de violences à caractère sexuel, sur de l'information de nature juridique (comme ce qui distingue le processus de dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique du dépôt d'une plainte en matière criminelle) et sur les ressources d'aide existantes. Également, la notion de consentement est l'un des thèmes principaux de plusieurs activités de sensibilisation et de campagnes de prévention déployées annuellement afin de combattre les violences à caractère sexuel.

6.2 FORMATIONS

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

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

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

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

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

Lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel impliquant un.e membre de la communauté collégiale est portée à la connaissance du Cégep et que ladite situation présente un risque pour la sécurité de ses membres, le Cégep doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de l'ensemble de ceux-ci.

De par son rôle et ses responsabilités, le comité de vigilance est appelé à collaborer avec les services concernés pour assurer la sécurité de la communauté collégiale.

7.1 RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

La Direction des affaires étudiantes et communautaires et la Direction des ressources humaines s'assurent de mettre en place et de diffuser les règlements et les directives entourant les activités d'intégration, les activités sociales, les activités sportives et culturelles ainsi que les activités d'accueil, en lien avec ses responsabilités.

Toutes activités organisées par des membres de la communauté collégiale doivent se dérouler de façon à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité des personnes et des biens du Cégep et à respecter le droit de chaque personne de s'abstenir de participer à de telles activités.

8. GUICHETS DE SERVICES

Le Cégep met en place des mécanismes de réception des dévoilements, des signalements et des plaintes et offre ainsi à toute personne concernée par les violences à caractère sexuel deux lieux où en parler et où recevoir les services adéquats :

- Pour les étudiant.e.s : le guichet de services est à l'accueil du Service psychosocial de la Direction des affaires étudiantes et communautaires.
- Pour tout autre membre de la communauté collégiale : le guichet de services est à la Direction des ressources humaines.

Une personne ayant vécu une violence à caractère sexuel ou en ayant été témoin peut se présenter en tout temps vers un guichet de services aux heures régulières d'ouverture où une ressource désignée répondra à sa demande.

Une boîte courriel est également mise en place pour faciliter l'accès aux demandes d'aide des membres de la communauté collégiale.

Un poste téléphonique spécifique est aussi disponible à toute personne désirant faire un dévoilement ou un signalement ou porter plainte ou signifier son intention de porter plainte.

À la réception des informations, la ressource désignée s'assure d'offrir aux personnes qui en expriment le besoin, l'écoute, le soutien psychosocial, l'accompagnement et les références à des services spécialisés. De plus, la ressource désignée les informe des options disponibles et évalue, de concert avec la personne concernée, l'intervention appropriée à mettre en place, le cas échéant.

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

Par ailleurs, une évaluation des facteurs de risque ou de vulnérabilité est effectuée afin d'éviter que la situation ne se reproduise. Des recommandations peuvent être faites dans le but d'ajuster ou de corriger ces facteurs de risques et de vulnérabilité, notamment en lien avec les mesures de sécurité. (Réf. : article 7)

9. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ :

Les membres de la communauté collégiale peuvent en tout temps dévoiler, signaler, signifier leur intention de porter plainte ou transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique.

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

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire aux ressources désignées du guichet de services des ressources humaines ou du psychosocial. Il est également possible de procéder par courriel ou par téléphone ou en personne à l'un des deux guichets de services.

9.1 TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT OU D'UN SIGNALEMENT

Une ressource désignée s'assurera de fournir l'écoute, le soutien, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés si nécessaire. Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours.

La ressource désignée travaille de concert avec la personne concernée pour convenir de mesures d'accommodement dans le but de la protéger et de limiter les impacts sur ses études ou son travail. Lorsque requis, la direction concernée par la mise en place des mesures d'accommodement sera interpellée.

L'intervention peut prendre plusieurs formes et comprendre plusieurs éléments, notamment :

- mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices;
- intervention dans le milieu;
- accompagnement;
- transmission de références et d'informations de la personne qui dévoile ou qui signale;
- dépôt d'une plainte.

Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

Une fois l'intervention choisie et les accommodements requis ciblés, et dans le cas où cette intervention a un impact sur la personne mise en cause ou la concerne directement, celle-ci sera informée de l'intervention retenue par quelqu'un de la direction (la direction des services aux étudiant.e.s dans le cas d'un.e étudiant.e, la direction responsable d'un sous-traitant ou la direction des ressources humaines dans le cas d'un.e employé.e du Cégep). L'identité de la personne qui fait un dévoilement ou un signalement ainsi que les éléments permettant de l'identifier doivent être maintenus confidentiels, sauf si elle consent à les dévoiler.

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

9.2 TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ

Lorsque la ressource désignée du guichet de services reçoit une plainte écrite, par le biais du formulaire prévu à cet effet, elle doit d'abord accueillir la personne, assurer une écoute et proposer des mesures de soutien.

9.3 ANALYSE DE LA RECEVABILITÉ

La ressource désignée du guichet de services étudie la recevabilité de la plainte dans les trois (3) jours ouvrables afin de s'assurer de sa conformité avec le champ d'application de la politique et les critères suivants :

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

Si la plainte est jugée recevable, une analyse des mesures appropriées est effectuée, de concert avec la personne plaignante et la direction concernée, dans le but de protéger les personnes impliquées et de limiter

les impacts sur leurs études ou leur travail, le cas échéant. Les mesures identifiées pourront être mises en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête. Par exemples :

- mise en place de mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (une lettre d'excuse, une médiation, etc.);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime.

Si la plainte est irrecevable, la ressource désignée du guichet de services transmet l'information par écrit à la personne plaignante, lui indique les motifs pour lesquels la plainte est jugée irrecevable et la dirige vers les services professionnels appropriés.

Le processus peut prendre fin à tout moment. Toutefois, le Cégep peut poursuivre l'évaluation de la situation faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui confère la présente politique.

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

9.4 PROCESSUS D'ENQUÊTE

La plainte est acheminée vers la direction qui sera responsable de l'enquête, selon la situation :

- S'il s'agit d'étudiant.e.s, la plainte est dirigée vers la Direction des affaires étudiantes et communautaires.
- S'il s'agit d'employé.e.s ou d'usager.ère.s, la plainte est dirigée vers la Direction des ressources humaines.
- S'il s'agit d'une situation impliquant un.e étudiant.e et un.e employé.e, les deux directions travaillent de concert.
- S'il s'agit d'un partenaire, la plainte est dirigée vers la Direction des ressources humaines ou la Direction des affaires étudiantes et communautaires qui impliqueront la direction responsable du partenaire visé.

Le Cégep de Lévis-Lauzon se réserve le droit de faire appel à des ressources externes spécialisées dans ce type d'enquête, au besoin.

Une fois le processus d'enquête enclenché, toutes les parties sont rencontrées séparément afin de faire la lumière sur les événements rapportés.

L'enquête permettra de confirmer :

- Si une situation de violence à caractère sexuel ou qu'un manquement à la présente politique est survenu.
- La responsabilité de la personne mise en cause dans la situation.
- Si les faits sont rapportés de bonne foi.

9.5 CONCLUSION DE L'ENQUÊTE

Après l'analyse de l'ensemble des informations recueillies, une décision est rendue selon les critères de prépondérance de probabilité, de pertinence, de crédibilité et de concordance des sources d'information. Un rapport qui rend compte de l'ensemble du processus d'enquête est produit.

Le rapport d'enquête inclut : l'identification des parties, les motifs de la plainte, les sources de renseignements, la version de la personne plaignante, la version de la personne mise en cause, la version des témoins et les informations matérielles (écrits, vidéos, messages, etc.), s'il y a lieu, l'analyse des informations recueillies, la conclusion, en concordance avec les critères de décision, et des recommandations liées à des sanctions, des mesures de prévention ou de réparation et à des mesures de sécurité.

Chaque partie impliquée est rencontrée de nouveau séparément lors du dévoilement des conclusions de l'enquête. L'application des recommandations ou des sanctions est effectuée par la direction responsable de la personne mise en cause, soit la Direction des affaires étudiantes et communautaires pour les étudiant.e.s et la Direction des ressources humaines pour les employé.e.s et usager.ère.s.

10. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ ET UNE RELATION D'AIDE

Considérant que la qualité du milieu d'études peut avoir un effet notable sur le développement affectif et cognitif des étudiant.e.s et peut influencer significativement leur motivation, leur engagement dans leur cheminement scolaire ainsi que leur réussite, le Cégep est d'avis que les relations intimes entre employé.e.s et étudiant.e.s du Cégep vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement.

10.1 RELATION INTIME ENTRE UNE PERSONNE EN RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AUTORITÉ OU D'AIDE ET UN.E ÉTUDIANT.E

Toute relation intime entre un.e membre de la communauté collégiale qui se trouve, ou pourrait raisonnablement se trouver dans l'avenir, dans une relation d'autorité, une relation pédagogique ou d'aide par rapport à un.e étudiant.e, est interdite. Cette mesure a pour objectif d'éviter toute situation où pourraient coexister une relation intime et une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide puisqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises en pareilles circonstances ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

10.2 RELATION INTIME ENTRE EMPLOYÉ.E.S

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 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 l'employé.e au Cégep, une déclaration à cet effet devra être faite à la Direction des ressources humaines dans les plus brefs délais.

11. LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ

11.1 CONFIDENTIALITÉ

Les personnes qui dévoilent, qui signalent et qui portent plainte, les témoins et les personnes mises en cause, sont assurées de la confidentialité sous réserve des exceptions prévues au paragraphe 11.2.

11.2 COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ

La ressource désignée qui reçoit de l'information doit garder celle-ci confidentielle, sauf :

- Si la personne qui a fourni l'information consent, par écrit, à la communication de celle-ci.
- Si une disposition législative le lui ordonne ou l'autorise par une disposition expresse. Par exemple : art. 39 de la Loi sur la protection de la jeunesse (R.L.R.Q., c. P-34.1) pour les personnes mineures.
- Si elle doit prévenir un acte de violence, dont le suicide.
- Lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou les personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que celle nécessaire à la résolution de la situation communiquée. Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

11.3 TRAITEMENT DE L'INFORMATION ET CONSERVATION DES DOSSIERS

La conservation et la destruction des dossiers sont soumises aux dispositions du calendrier de conservation mis en place en vertu de la *Loi sur les archives*.

Les dossiers de plainte à l'endroit des employé.e.s du Cégep sont conservés confidentiellement par le.la directeur.trice des ressources humaines. Les dossiers de plainte à l'endroit des étudiant.e.s sont conservés par le.la directeur.trice des affaires étudiantes et communautaires. Dans la situation où le.la mis.e en cause est un.e dirigeant.e hors-cadre, le dossier est conservé par le contentieux de la Fédération des cégeps. Lorsqu'un membre du personnel-cadre du Cégep est le.la mis.e en cause, le dossier est conservé à la Direction générale.

Les dossiers sont constitués des documents suivants : le formulaire officiel de plainte, les formulaires de confidentialité signés par les divers intervenants, les témoignages des parties, les ententes de médiation signées, le rapport d'enquête, et s'il y a lieu, les avis et recommandations des enquêteurs, ainsi que tout autre document utile pour établir les faits pertinents à la preuve de violence à caractère sexuel.

L'utilisation des dossiers constitués en vertu de la présente politique sera conforme aux règles édictées à l'article 37 du *Code civil du Québec* et à celles de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

12. SANCTIONS ET AUTRES MESURES CORRECTIVES OU D'INTERDICTION

Les personnes responsables de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions dans leur champ respectif de responsabilités prennent les sanctions ou les mesures correctives appropriées dans les plus brefs délais après le dépôt du rapport d'enquête.

Les sanctions prises doivent être proportionnelles à la gravité des faits retenus contre la personne mise en cause.

Elles peuvent aller jusqu'au renvoi, quand il s'agit d'un.e étudiant.e., ou jusqu'au congédiement, quand il s'agit d'un.une employé.e. ou d'une interdiction d'accès lorsqu'il s'agit d'un partenaire ou d'un usager. D'autres sanctions ou mesures administratives peuvent aussi être retenues : lettre au dossier, suspension temporaire, obligation d'assister à des activités de sensibilisation, de prévention ou de formation sur les violences à caractère sexuel, etc. Toutes les mesures sont appliquées en respect des règles et procédures prévues aux règlements régissant les conditions de travail du personnel hors cadre et d'encadrement et de la politique locale en la matière, des conventions collectives et du règlement numéro 11 régissant les conditions de vie au Cégep. Des sanctions et des mesures sont également prises à l'endroit des personnes ayant exercé des représailles à l'égard des plaignants ou des personnes ayant témoigné.

13. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration le 10 décembre 2018. Le Comité permanent procèdera à sa révision à chaque période de cinq (5) ans ou au besoin.