



**RECUEIL DE GESTION - POLITIQUE**

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

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

Amendée le 14 novembre 2022 (Résolution CA-3500)

Amendée le 16 avril 2024 (Résolution CA-3593)

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b>	<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>PRINCIPES DIRECTEURS ET VALEURS .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>CADRE LÉGAL ET ADMINISTRATIF.....</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>DÉFINITIONS.....</b>	<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>OBJECTIFS .....</b>	<b>11</b>
<b>7.</b>	<b>RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....</b>	<b>12</b>
	7.1 Conseil d'administration.....	12
	7.2 Direction générale .....	12
	7.3 Direction des ressources humaines.....	13
	7.4 Direction des affaires étudiantes et communautaires.....	13
	7.5 Personnel cadre .....	14
	7.6 Association étudiante, association des cadres et syndicats.....	14
	7.7 Comité permanent.....	14
<b>8.</b>	<b>INTERDICTIONS .....</b>	<b>15</b>
<b>9.</b>	<b>MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À PRÉVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....</b>	<b>16</b>
	9.1 Mesures de prévention et de sensibilisation .....	16
	9.2 Formations.....	16
<b>10.</b>	<b>MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL .....</b>	<b>17</b>
	10.1 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil.....	17
<b>11.</b>	<b>LIEUX D'ÉCHANGES RELATIFS AUX DÉVOILEMENTS, AUX SIGNALEMENTS ET AUX PLAINTES .</b>	<b>17</b>
<b>12.</b>	<b>PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE.....</b>	<b>18</b>
	12.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement.....	18
	12.2 Traitement d'une plainte.....	19
	12.3 Analyse de la recevabilité et processus d'enquête .....	20
	12.4 Processus d'enquête.....	21
	12.5 Conclusion de l'enquête .....	21

<b>13. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES DANS LE CADRE D'UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE, D'AUTORITÉ OU DE RELATION D'AIDE.....</b>	<b>22</b>
13.1 Relation intime entre une personne en relation pédagogique, d'autorité ou d'aide et un(e) étudiant(e).....	22
13.2 Relation intime entre employé(e)s.....	22
<b>14. COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ.....</b>	<b>23</b>
14.1 Confidentialité .....	23
14.2 Règles autorisant le bris de confidentialité .....	23
14.3 Traitement de l'information et conservation des dossiers .....	24
<b>15. SANCTIONS ET AUTRES MESURES CORRECTIVES OU D'INTERDICTION .....</b>	<b>24</b>
<b>16. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION .....</b>	<b>25</b>

**LISTE DES ANNEXES**

<b>ANNEXE 1 - SIGNALEMENT, DÉVOILEMENT OU PLAINTÉ CONCERNANT UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL .....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE 2 - TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UN DÉVOILEMENT .....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE 3 - TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ ADMINISTRATIVE .....</b>	<b>28</b>
<b>ANNEXE 4 - PROCESSUS D'ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE .....</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE 5 - RESSOURCES INTERNES ET EXTERNES .....</b>	<b>30</b>

## 1. 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 la communauté étudiante et les membres du personnel*<sup>1</sup> ».

En plus de vouloir s'inspirer de la mission et des valeurs du Cégep de Lévis, 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 affirme son engagement à se doter d'un milieu de travail et d'études sain, exempt de toutes les formes de violence à caractère sexuel. Par cette déclaration, l'ensemble de la communauté collégiale du Cégep de Lévis affirme qu'aucun comportement de violence à caractère sexuel ne sera toléré et que ceux-ci seront sanctionnés ».*

La présente *Politique, visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* au Cégep de Lévis, 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.

## 2. PRINCIPES DIRECTEURS ET VALEURS

La *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* repose sur les principes suivants :

Le Cégep de Lévis :

- 2.1 Reconnaît que toute personne a droit à l'égalité, au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique, que tous ont la responsabilité d'y contribuer et que les violences à caractère sexuel en milieu de travail et d'études, quelle qu'en soit la forme, constituent une violation de ce droit.
- 2.2 S'engage à prendre les moyens raisonnables pour assurer un milieu de travail et d'études exempt de toutes formes de violence.

---

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

- 2.3 Affirme que la prévention et la dénonciation de situations de violence à caractère sexuel au cégep est l'affaire de tous et que la responsabilité d'y mettre fin doit être partagée entre chacune et chacun puisque la tolérance tacite et la non-dénonciation contribuent au maintien d'un climat de violence.
- 2.4 Condamne toute forme de violence et considère que toute manifestation de ces comportements doit être dénoncée et sanctionnée. Par ailleurs, le cégep considère que toute plainte déposée de mauvaise foi en ces matières constitue un acte nuisible pour les personnes visées de même que pour le climat de travail et d'études ainsi que la qualité des relations de travail au sein de la communauté collégiale. Ces actes doivent aussi être découragés et dénoncés.
- 2.5 Reconnaît que la modification de certains comportements exige une perspective préventive et non seulement punitive. Les moyens de prévention favorisés par le cégep sont l'éducation et la formation, ceux-ci permettant la sensibilisation et la conscientisation de la communauté collégiale.
- 2.6 Reconnaît que toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et des recours appropriés lorsqu'elle croit subir une forme quelconque de violence à caractère sexuel en toute équité, justice et confidentialité, et ce, sans qu'il lui soit porté préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles.
- 2.7 Reconnaît que la plainte appartient à la personne plaignante; son assentiment permet la mise en marche ou l'arrêt des différentes étapes prévues à la procédure. Toutefois, le cégep se réserve le droit de continuer à investiguer une situation potentielle de violence à caractère sexuel, malgré le désistement de la personne plaignante.
- 2.8 S'assure que les plaintes sont traitées avec diligence et confidentialité, en toute équité, justice et impartialité.
- 2.9 Reconnaît, tant à la personne plaignante qu'à la personne mise en cause, le droit d'être respectée, d'être protégée et d'être accompagnée de la personne de son choix (collègue, représentant(e) syndical(e), représentant(e) de son association) et d'être entendue.
- 2.10 Privilégie le recours à des mécanismes amiables de résolution de problèmes, telle la conciliation et la médiation. Celles-ci peuvent survenir à tout moment au cours du processus de suivi de la plainte et non seulement avant le début de l'enquête.
- 2.11 Entend prendre les sanctions et mesures appropriées aux circonstances contre quiconque est reconnu comme ayant exercé toute forme de violence à caractère sexuel au cégep. Il en est de même à l'endroit des personnes plaignantes ayant déposé une plainte de mauvaise foi.

### **3. 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.

- a) 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 recherches 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.
- b) L'interdiction de recourir à la violence à caractère sexuel s'applique à toutes les personnes ou groupe de personnes qui travaillent, étudient ou fréquentent le Cégep de Lévis, incluant notamment les visiteurs, les fournisseurs de services ou de marchandises et les partenaires.
- c) Cette politique s'applique également à toute situation de violence à caractère sexuel perpétrée dans l'univers virtuel et à toute situation pouvant entraîner des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail d'un(e) membre de la communauté collégiale.
- d) 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, la population étudiante étrangère, ainsi que les personnes en situation de handicap.

### **4. CADRE LÉGAL ET ADMINISTRATIF**

La *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* s'inscrit principalement dans un contexte réglementaire régi notamment par :

- a) La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur;
- b) La Charte des droits et des libertés de la personne;
- c) Le Code civil du Québec;
- d) La Loi sur les normes du travail;
- e) La Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- f) Le Code criminel du Canada;

- g) La Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel;
- h) Les politiques et règlements du Cégep de Lévis;
- i) Les conventions collectives du personnel syndiqué soit le personnel enseignant, le personnel professionnel et le personnel de soutien;
- j) Les règlements régissant les conditions de travail du personnel cadre et hors-cadre.

## 5. DÉFINITIONS<sup>2</sup>

- a) « 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.

- b) « 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.
- c) « 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.
- d) « Conciliation » : Arrangement amiable auquel parviennent des personnes en conflit, au besoin avec l'aide d'un tiers. Il s'agit d'un mode alternatif et rapide de règlement des litiges dont la nature ne nécessite pas l'engagement d'une procédure judiciaire.
- e) « 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 :

- i. L'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;

---

<sup>2</sup> 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.

- ii. La personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou inconsciente;
- iii. Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- iv. La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- v. 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 :

- i. Le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle;
  - ii. La personne est dépendante de son partenaire sexuel;
  - iii. La relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.
- f) « Comité permanent » : Ce comité est responsable d'élaborer, réviser et assurer le suivi de la présente politique.
- g) « 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.
- h) « 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.
- i) « Employé(e) » : Toute personne qui est en lien d'emploi avec le Cégep de Lévis.
- j) « Étudiant(e) » : Toute personne qui étudie au Cégep de Lévis.
- k) « 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.
- l) « Harcèlement sexuel » : Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique tel que défini par *la Loi sur les normes du travail*. 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 celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

- m) « Inconduite sexuelle » : L'inconduite sexuelle fait ici référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle.
- n) « Membres de la communauté collégiale » : Tout(e)s les étudiant(e)s, les employé(e)s, le personnel dirigeant, les usagers(-ères) et les partenaires et leurs employé(e)s ou sous-contractant(e)s, ainsi que les bénévoles du cégep.
- o) « 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.
- p) « 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.
- q) « Organisation sportive » : Toute personne faisant partie d'une équipe sportive du cégep, incluant les joueurs(-euses), entraîneurs(-euses), et autres employé(e)s et bénévoles.
- r) « 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.
- s) « Personnel d'encadrement » : Toute personne appartenant aux membres du personnel cadre et hors cadre.
- t) « Plaignant(e) » : Toute personne qui porte plainte en regard de violences à caractère sexuel subies, selon les mécanismes prévus dans cette politique.
- u) « Plainte » : Une plainte est une démarche formelle de la personne dévoilante visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police.
  - i. « 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.

- ii. « 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.
  
- v) « 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 travailleurs(-euses) sociaux, les aides pédagogiques individuelles, les conseillers(-ères) d'orientation, les conseillers(-ères) à la vie étudiante, les technicien(ne)s en loisir ou les psychoéducateurs(-trices) sont des relations d'aide.
  
- w) « 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.
  
- x) « 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 »<sup>3</sup>. « Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire »<sup>4</sup>. 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.).
  
- y) « Relations intimes » : Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles.
  
- z) « 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.
  
- aa) « 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).

---

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

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

- bb) « Syndicat » : Association reconnue par décision du Tribunal administratif du travail comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe de salariés du cégep.
- cc) « 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.
- dd) « Violence à caractère sexuel » : Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toutes autres inconduites qui se manifestent 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.

## **6. OBJECTIFS**

En respect de nos obligations légales, les objectifs de la présente politique sont :

- a) 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;
- b) De renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- c) De mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
- d) 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;
- e) De contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir toute forme de violence à caractère sexuel;
- f) D'encadrer les activités sociales et d'accueil, en lien avec nos responsabilités, même celles se déroulant hors campus;
- g) D'établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements obtenus;
- h) D'établir les responsabilités des divers intervenants dans l'application de la présente politique.

## **7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

Le Cégep de Lévis a la responsabilité d'intervenir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est portée à sa connaissance. De plus, 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 :

- a) Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;
- b) Respecter les exigences et les obligations prévues à la présente politique;
- c) Devenir témoins actifs et réagir aux attitudes et comportements reliés aux violences à caractère sexuel ou aux mythes associés à celles-ci;
- d) Diriger toute personne désirant dévoiler une situation de violence à caractère sexuel ou désirant obtenir de l'information auprès des ressources désignées;
- e) Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- f) 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 7.1 à 7.7 désignent les responsabilités spécifiques applicables à certains membres de la communauté collégiale.

### **7.1 Conseil d'administration**

- a) D'adopter la politique ainsi que les modifications dont celle-ci pourrait faire l'objet;
- b) D'assurer l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction de la présente politique lorsqu'un hors cadre est en cause.

### **7.2 Direction générale**

- a) D'assurer l'application de cette politique au sein du cégep et auprès de ses partenaires;
- b) D'assurer l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction de la présente politique lorsqu'un cadre est en cause;

- c) D'assurer la reddition de compte prévue à la présente politique et à la loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les milieux d'enseignement supérieur;
- d) De fournir les ressources nécessaires à l'application de la politique;
- e) De procéder aux sanctions relevant de ses pouvoirs;
- f) D'assurer la transmission de cette politique et, le cas échéant, de ses versions modifiées au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec.

### **7.3 Direction des ressources humaines**

- a) D'assurer écoute et bienveillance auprès de la personne plaignante;
- b) D'encadrer et nommer les ressources désignées à la Direction des ressources humaines;
- c) De superviser l'application de la politique lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est signalée;
- d) Convenir des mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu;
- e) D'assurer la diffusion de la présente politique auprès du personnel;
- f) D'assurer l'offre de formation, de mesures de sensibilisation et de prévention auprès du personnel;
- g) De nommer les enquêteurs des plaintes de violences à caractère sexuel portées à son attention et leur confier leur mandat;
- h) De coprésider le comité permanent;
- i) De s'assurer qu'un processus de consultation est en place afin que la communauté collégiale et leurs associations et syndicats respectifs soient consultés dans le cadre de la révision de la politique.

### **7.4 Direction des affaires étudiantes et communautaires**

- a) D'encadrer et nommer les ressources désignées à la Direction des affaires étudiantes et communautaires;
- b) De superviser l'application de la politique lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel lui est signalée;
- c) D'assurer la diffusion de la présente politique auprès de la communauté étudiante;

- d) D'assurer la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention auprès de la communauté étudiante;
- e) De nommer les enquêteurs des plaintes de violences à caractère sexuel portées à son attention et leur confier leur mandat;
- f) De coprésider le comité permanent.

### **7.5 Personnel cadre**

- a) De sensibiliser le personnel sous sa responsabilité à l'existence et à la portée de cette politique;
- b) De promouvoir la présente politique et contribuer à la prévention des violences à caractère sexuel;
- c) De collaborer avec les personnes responsables à l'application de la présente politique et d'appliquer les recommandations reçues dans le cadre de la présente politique;
- d) D'appliquer les mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu.

### **7.6 Association étudiante, association des cadres et syndicats**

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

### **7.7 Comité permanent**

- a) D'assurer le suivi de la politique ainsi qu'une veille sur les développements récents en matière des violences à caractère sexuel;
- b) De dresser un bilan des activités de sensibilisation, de prévention et de formation offertes;
- c) D'émettre des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violences à caractère sexuel;

- d) D'émettre des recommandations quant aux formations à offrir à la communauté collégiale;
- e) Consulter les différentes instances syndicales et associations lors de la révision de la présente politique;
- f) De réviser la présente politique.

Le comité permanent est composé des personnes suivantes :

- La direction des ressources humaines qui le co-préside;
- La direction des affaires étudiantes et communautaires qui le co-préside;
- Une ou un agent(e) de service social;
- Une enseignante ou un enseignant;
- Une employée ou un employé de soutien;
- Une employée ou un employé professionnel;
- Une étudiante ou un étudiant.

Ces personnes ont un mandat renouvelable de deux (2) ans. Le comité peut s'adjoindre toute autre personne qu'il juge utile pour son bon fonctionnement et il peut inviter d'autres personnes à participer à ses réunions. Le comité se réunit au moins deux fois par session.

## **8. INTERDICTIONS**

Il est interdit :

- a) De faire preuve de toute forme de violences à caractère sexuel à l'égard d'un(e) membre de la communauté collégiale;
- b) D'exercer toute forme de représailles à l'égard d'une personne dévoilante, signalante ou plaignante;
- c) D'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) entre une personne en relation pédagogique, d'autorité ou de relation d'aide et un(e) étudiant(e) du cégep, tel que prévu à l'article 13.1 de la présente politique.

## 9. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À PRÉVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

### 9.1 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 à la communauté collégiale. 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 devra être 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.

De plus, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)<sup>5</sup> prévoit que tout employeur doit remplir ses obligations pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de son personnel, incluant des dispositions spécifiques en matière de violence conjugale. L'employeur est ainsi tenu de prendre les mesures nécessaires lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une personne sous son emploi est exposée sur les lieux de travail à « une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ». Cette responsabilité se transpose à l'ensemble du lieu de travail, incluant le domicile du personnel en contexte de télétravail.

### 9.2 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 porteront sur des thèmes liés aux violences à caractère sexuel tels que : 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

---

<sup>5</sup> Voir article 51.16 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* à l'adresse suivante : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>



caractère sexuel qui se produit ou qui risque de se produire, les informations de nature juridique sur les différents recours possibles, etc.

## **10. 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.

### **10.1 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil**

La Direction des affaires étudiantes et communautaires s'assure 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.

## **11. LIEUX D'ÉCHANGES RELATIFS AUX DÉVOILEMENTS, AUX SIGNALEMENTS ET AUX PLAINTES**

Le cégep offre à toute personne concernée par les violences à caractère sexuel des lieux où en parler et où recevoir les services adéquats :

- a) Pour le personnel : à l'accueil de la Direction des ressources humaines ou par courriel à [DRHVACS@cegeplevis.ca](mailto:DRHVACS@cegeplevis.ca);
- b) Pour la communauté étudiante : à l'accueil du Service psychosocial de la Direction des affaires étudiantes et communautaires ou par courriel à [VACS@cegeplevis.ca](mailto:VACS@cegeplevis.ca).

Une personne croyant avoir vécu une violence à caractère sexuel ou en ayant été témoin peut se présenter en tout temps à l'accueil de ces directions aux heures régulières d'ouverture où une ressource désignée planifiera une rencontre.

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

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, tel que le programme d'aide aux employés (PAE). 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, tel que prévu à l'article 10 de la présente politique.

## **12. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ**

### **12.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement**

Les membres de la communauté collégiale peuvent en tout temps dévoiler ou signaler 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 impliquée 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 par courriel à l'adresse : [vacs@cegeplevis.ca](mailto:vacs@cegeplevis.ca), par téléphone ou en personne aux ressources désignées de la Direction des ressources humaines ou de la Direction des affaires étudiantes et communautaire

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 :

- a) Mesures de conciliation;
- b) Mesures de médiation;
- c) Mesures d'accommodement;
- d) Intervention dans le milieu;
- e) Accompagnement;
- f) Transmission de références et d'informations de la personne qui dévoile ou qui signale;
- g) 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 ou par la présidence du conseil dans le cas de la direction générale. 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. Toutefois, le cégep se réserve le droit de poursuivre son investigation ou d'intervenir, comme la loi le stipule, pour s'assurer que cesse toute forme de harcèlement ou de violence.

## **12.2 Traitement d'une plainte**

Lorsque la ressource désignée reçoit une plainte, elle doit d'abord accueillir la personne, assurer une écoute et proposer des mesures de soutien. Elle guidera ensuite la personne vers les enquêteurs nommés par la Direction des ressources humaines et par la Direction des affaires étudiantes ou communautaires.

La personne responsable se réserve le droit de faire appel à des ressources externes spécialisées durant tout le processus d'enquête.

### **12.3 Analyse de la recevabilité et processus d'enquête**

L'enquêteur étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité avec la présente politique.

Si la plainte est jugée recevable, une enquête débutera et une analyse des mesures appropriées sera 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 exemple :

- a) Mesures de conciliation;
- b) Mesures de médiation;
- c) Mesures d'accommodement;
- d) Intervention dans le milieu;
- e) Accompagnement;
- f) Transmission de références et d'informations de la personne qui dévoile ou qui signale;
- g) Dépôt d'une plainte.

Si la plainte est irrecevable, la personne en sera informée par l'enquêteur qui lui indiquera les motifs pour lesquels la plainte a été jugée irrecevable et la dirigera 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 à compter de la date de la réception de la plainte.

## **12.4 Processus d'enquête**

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

- a) Si la plainte concerne un membre du personnel, celle-ci est dirigée à la Direction des ressources humaines;
- b) Si la plainte concerne un membre de la communauté étudiante, celle-ci est dirigée vers la Direction des affaires étudiantes et communautaires;
- c) S'il s'agit d'une situation impliquant un membre de la communauté étudiante et un membre du personnel, les deux directions travaillent de concert;
- d) Si la plainte concerne un partenaire, celle-ci est dirigée à la Direction des ressources humaines ou à la Direction des affaires étudiantes et communautaires qui impliqueront la direction responsable du partenaire visé;
- e) Si la plainte concerne un cadre ou la direction des études, celle-ci est dirigée à la direction générale;
- f) Si la plainte concerne la direction générale, celle-ci est dirigée à la Présidence du conseil qui s'associera une ressource externe spécialisée.

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 :

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

## **12.5 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. Ce rapport inclut l'identification des parties, les motifs de la plainte, les sources de renseignements utilisées et 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 étudiants(es), la Direction des ressources humaines pour les employés(es), le supérieur immédiat pour les cadres et la présidence du conseil pour la direction générale.

### **13. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES DANS LE CADRE D'UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE, D'AUTORITÉ OU DE 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.

#### **13.1 Relation intime entre une personne en relation pédagogique, d'autorité ou d'aide et un(e) étudiant(e)**

Toute relation intime, sexuelle ou amoureuse, 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. Chaque relation intime, sexuelle ou amoureuse, préexistante ou en dehors de cette interdiction nécessite une déclaration aux ressources humaines.

#### **13.2 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.

## **14. COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ**

### **14.1 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 14.2.

### **14.2 Règles autorisant le bris de confidentialité**

La ressource désignée ou la personne responsable du traitement de la plainte qui reçoit de l'information doit garder celle-ci confidentielle, sauf :

- a) Si la personne qui a fourni l'information consent, par écrit, à la communication de celle-ci;
- b) Si une disposition législative ordonne ou autorise la ressource désignée ou la personne responsable par une disposition expresse;
- c) Si elle doit prévenir un acte de violence, dont le suicide;
- d) 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;
- e) À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction, ainsi que les détails et les modalités de celle-ci le cas échéant<sup>6</sup>.

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 celle nécessaire à la résolution de la situation communiquée. Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

---

<sup>6</sup> L'article 99 de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (L.Q 2021, ch.25), prévoit que l'article 4 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (chapitre P-22.1) sera modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant : « À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant ». Cette disposition entrera en vigueur le 22 septembre 2022, dès ce moment, les établissements devront s'y conformer.

### **14.3 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 du personnel du cégep sont conservés confidentiellement par la Direction des ressources humaines. Les dossiers de plainte à l'endroit des étudiants(es) sont conservés par la Direction des affaires étudiantes et communautaires. Lorsqu'un membre du personnel-cadre et hors-cadre du cégep est le(la) mis(e) en cause, le dossier est conservé à la Direction générale.

Les dossiers sont constitués du formulaire officiel de plainte, des formulaires de confidentialité signés par les divers intervenants, des témoignages des parties, des ententes de médiation signées, du rapport d'enquête et, s'il y a lieu, des 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).

## **15. 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(e) 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 sur les violences à caractère sexuel. Les mesures sont appliquées en respect des règlements régissant les conditions de travail du personnel cadres et hors-cadre et des politiques applicables, des conventions collectives et du règlement numéro 11 régissant les conditions de vie au cégep. Des sanctions et des mesures peuvent être également prises à l'endroit des personnes ayant exercé des représailles à l'égard des plaignants ou des personnes ayant témoigné.



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

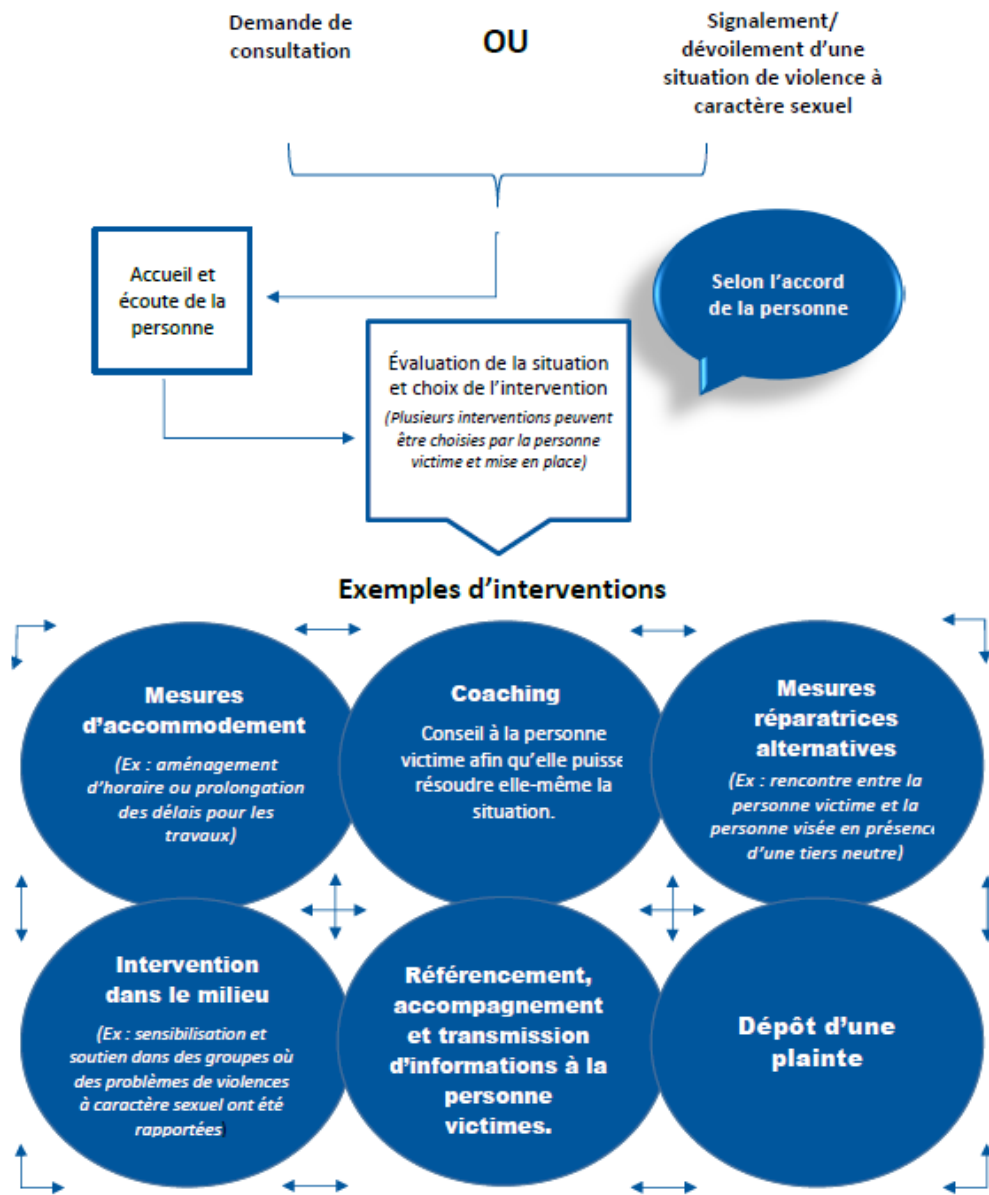
La présente politique entrera en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration soit le 16 avril 2024.

Le comité permanent procèdera à sa révision chaque période de cinq (5) ans ou lorsque des changements législatifs le requiert.

**ANNEXE 1 - SIGNALEMENT, DÉVOILEMENT OU PLAINTE CONCERNANT UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

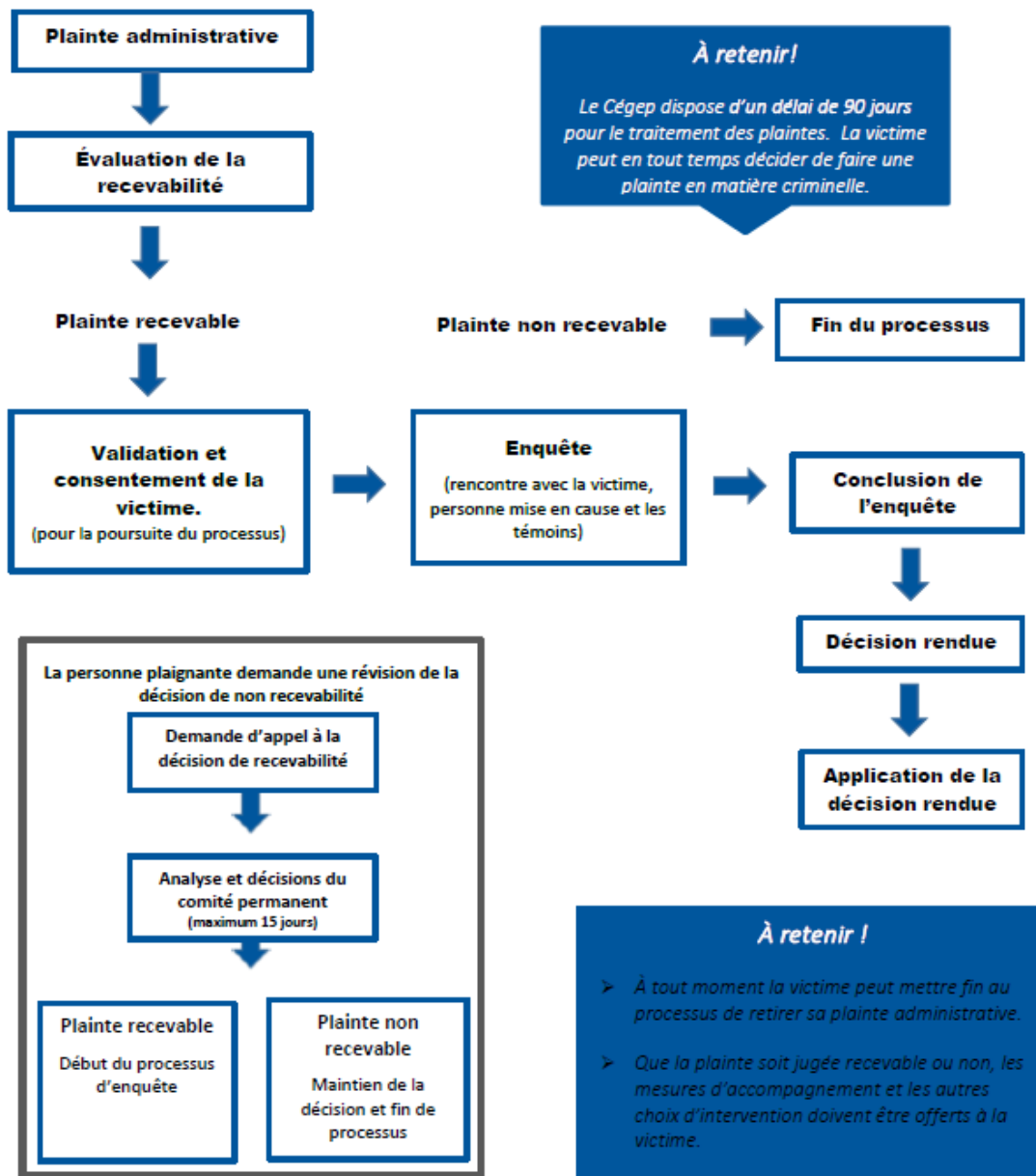
<b>Personne signalante, dévoilante ou plaignante</b>	<b>Personne mise en cause</b>	<b>Direction responsable</b>	<b>Accueil de service (Ressource désignée)</b>
Personne étudiante	Étudiant(e)	DAEC	Psychosocial
Personne étudiante	Employé(e)	DAEC	Psychosocial
Personne étudiante	Partenaire	DAEC	Psychosocial
Personne étudiante	Usager(-ère)	DAEC	Psychosocial
Employé(e)	Étudiant(e)	DRH	RH
Employé(e)	Employé(e)	DRH	RH
Employé(e)	Partenaire	DRH	RH
Employé(e)	Usager(-ère)	DRH	RH
Partenaire	Étudiant(e)	DRH	RH
Partenaire	Employé(e)	DRH	RH
Partenaire	Usager(-ère)	DRH	RH
Partenaire	Partenaire	DRH	RH
Usager(-ère)	Étudiant(e)	DRH	RH
Usager(-ère)	Employé(e)	DRH	RH
Usager(-ère)	Partenaire	DRH	RH
Usager(-ère)	Usager(-ère)	DRH	RH
Employé(e) hors cadre	Étudiant(e)	CA	RH
Employé(e) hors cadre	Employé(e)	CA	RH
Employé(e) hors cadre	Usager(-ère)	CA	RH
Employé(e) hors cadre	Partenaire	CA	RH
Employé(e) cadre	Étudiant(e)	DG	RH
Employé(e) cadre	Employé(e)	DG	RH
Employé(e) cadre	Partenaire	DG	RH

## ANNEXE 2 - TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UN DÉVOILEMENT



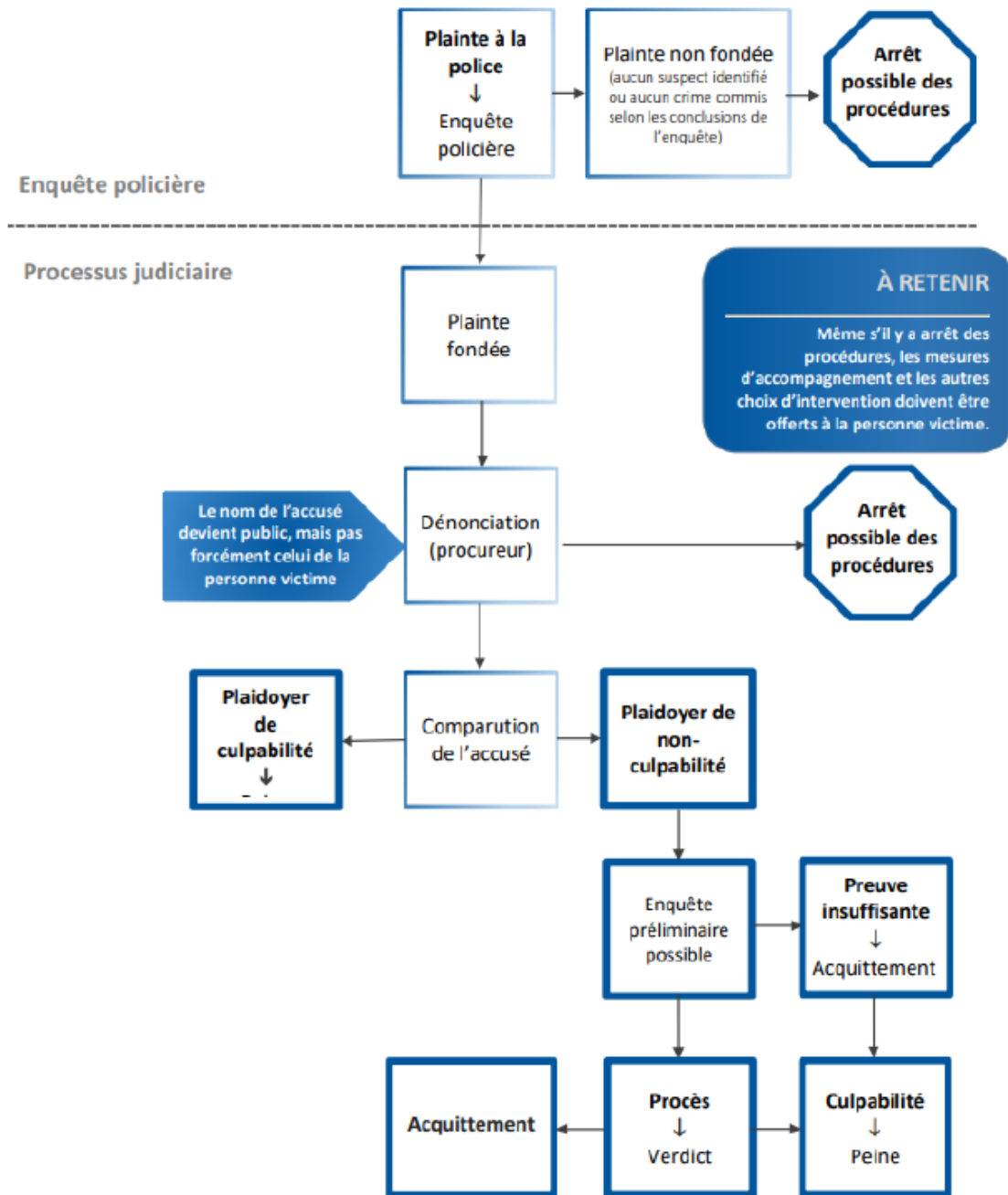
Inspiré du tableau figurant à la page 129 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS\\_adopté-CA\\_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopté-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf)

### ANNEXE 3 - TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE



Inspiré du tableau figurant à la page 130 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS\\_adopté-CA\\_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopté-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf)

## ANNEXE 4 - PROCESSUS D'ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE



Inspiré du tableau figurant à la page 137 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS\\_adopté-CA\\_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopté-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf)

## ANNEXE 5 – RESSOURCES INTERNES ET EXTERNES

En cas de danger immédiat, appelez le 911

### *Ressources désignées sur le campus*

Pour la communauté étudiante (Services psychosociaux)

[VACS@cegeplevis.ca](mailto:VACS@cegeplevis.ca)

Local D-117 (près du café étudiant)

418 833-5110, poste 3309

Formulaire de demande d'aide qui est disponible sur le site Internet du cégep dans la section Service psychosocial. Le formulaire est aussi disponible sur Omnivox.

Programme d'aide aux étudiant(e)s (PAE Plan Major) :

1 888 933-9007

[www.planmajor.ca](http://www.planmajor.ca)

Pour le personnel (Ressources humaines)

[drhvacs@cegeplevis.ca](mailto:drhvacs@cegeplevis.ca)

Local A-266

Programme d'aide aux employés (PAE) :

1 800 361-2433

[www.travailsantevie.com](http://www.travailsantevie.com)

### *Ressources à l'extérieur du campus*

Ligne-ressource pour les victimes d'agression sexuelle :

1 888 933-9007 ou 514 933-9007.

Il s'agit d'une ligne téléphonique sans frais, bilingue et confidentielle, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout au Québec.

Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel de la Rive-Sud (CALACS)

418 835-8342

<http://calacsrivesud.org/>

Viol-Secours (CALACS de Québec)

418 522-2120

<https://www.violsecours.qc.ca/>

Inspiré du tableau figurant à la page 137 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS\\_adopté-CA\\_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopté-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf)

Centre d'aide aux victimes d'acte criminel (CAVAC)

1 866 532-2822

<https://cavac.qc.ca/>

Des centres désignés

Pour trouver le centre désigné le plus près, communiquez avec la ligne sans frais pour les victimes d'agression sexuelle (partout au Québec : 1 888 933-9007)

Aide et ressources pour les personnes victimes d'agression sexuelle et les agresseurs sexuels

<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-et-soutien/agression-sexuelle-aide-et-ressources/organismes-d-aide-aux-victimes/>

Ligne Info-Social : 811

Service de consultation téléphonique gratuit et confidentiel qui permet de joindre rapidement un professionnel en intervention psychosociale en cas de problème.

Centre Ex-Equo

1 877 613-1900

<https://www.exequo.ca/>

### *Ressources adaptées pour les hommes*

Partage au Masculin (PAM) (Chaudière-Appalaches) :

1 866 466-6379

<https://partageaumasculin.com>

Autonhommie : centre de ressources pour hommes (Québec)

418 648-6480/1 855 648-6464

<https://autonhommie.org>