

POLITIQUE N° 32

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

Modifiée le 12 novembre 2024

Adoptée au conseil d'administration :
12 novembre 2004 (CA-24-11-12-16)

Modifiée :
14 novembre 2022 (CA-2022-11-14-14)

© Cégep de Drummondville

960, rue Saint-Georges
Drummondville (Québec) J2C 6A2
www.cegepdrummond.ca

819.478.4671

info@cegepdrummond.ca

TABLE DES MATIÈRES

1. Préambule	2
2. Politique	2
3. Champ d'application	4
4. Objectifs de la politique	4
5. Définitions.....	5
5.1 Violences à caractère sexuel.....	5
5.2 Relations.....	7
5.3 Consentement.....	8
5.4 Plainte.....	8
5.5 Signalement	8
5.6 Dénonciation.....	8
5.7 Mise ou mis en cause	9
5.8 Ressources désignées.....	9
5.9 Témoin actif	9
6. Programme d'information et de formation spécifique en matière de prévention	9
6.2 Formation.....	10
6.3 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel.....	11
6.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil.....	12
6.5 Mesures que le Cégep imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles	12
6.6 Interdictions	12
7. Processus d'accueil et de traitement d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation	12
7.1 Guichet unique.....	13
7.2 Démarche d'une dénonciation, d'un signalement ou d'une plainte.....	13
7.3 Traitement d'une dénonciation ou d'un signalement (voir Annexe 2).....	14
7.4 Traitement d'une plainte	14
7.5 Rôle de l'enquêteur.....	16
7.6 Rôle des accompagnateurs	16
7.7 Témoins et documents.....	16

7.8	Rapport d'enquête.....	16
7.9	Suites de l'enquête	17
7.10	Confidentialité et communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité	18
8.	Mesures visant à protéger contre les représailles.....	18
9.	Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique	19
10.	Rôles et responsabilités	19
10.1	Responsabilités du Conseil d'administration	19
10.2	Responsabilités de la Direction générale.....	20
10.3	Responsabilités de la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives	20
10.4	Responsabilités de la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international.....	20
10.5	Responsabilités de la Direction des services administratifs	21
10.6	Responsabilités du comité permanent de la politique	21
10.7	Responsabilités des cadres et des hors cadres.....	21
10.8	Responsabilités des instances du milieu (syndicats, association étudiante, section locale des cadres)	22
10.9	Responsabilités des membres de la communauté collégiale.....	22
10.10	Responsabilités des agents de sécurité	23
11.	Recours légaux	23
12.	Reddition de comptes.....	23
14.	Diffusion	23
15.	Mécanisme d'évaluation et de révision de la politique	24
16.	Entrée en vigueur	24
	Annexe 1 – Code de conduite - Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide.....	25
	Annexe 2 – Processus de traitement d'une dénonciation ou d'un signalement	26
	Annexe 3 – Processus de traitement d'une plainte.....	27

1. Préambule

Ce texte s'inspire du Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur (2018), du Gabarit de Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les collèges de la Fédération des cégeps ainsi que des travaux menés dans d'autres collèges.

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après, la Loi 151). Cette Loi a pour objet « 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».

Le Cégep de Drummondville (ci-après le Cégep) s'est doté d'une politique de gestion des ressources humaines, laquelle vise le respect des droits individuels, sociaux et environnementaux.

En prenant ses assises, entre autres, sur cette politique, le Cégep prend position contre les violences à caractère sexuel sous toutes ses formes et exprime sa volonté à prévenir et à combattre toutes situations qui contreviennent aux droits fondamentaux des individus. Chaque individu doit pouvoir effectuer ses activités en toute sécurité, dans le respect des droits et des libertés individuelles. L'équité, l'intégrité physique et psychologique, le bien commun, la santé et la sécurité de tous, la dignité, l'honneur et la réputation sont les principes directeurs de la Politique de gestion des ressources humaines.

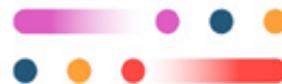
La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel fait partie de l'une des composantes de la Politique de gestion des ressources humaines.

En cas de besoin, les membres de la communauté collégiale doivent se référer au Guichet unique (article 8.1).

2. Politique

Le Cégep de Drummondville préconise pour les membres de son personnel et pour les personnes étudiantes, un climat de travail et d'études sain favorisant les relations respectueuses entre les personnes. En conséquence, la présente politique énonce l'engagement du Cégep à prévenir et à combattre toute forme de violences à caractère sexuel, de même que tout abus de pouvoir ou de confiance. Elle définit les termes, oriente le choix des moyens de prévention et décrit le soutien offert aux personnes entreprenant une démarche de dénonciation de violences à caractère sexuel.

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.



L'ensemble des codes, des règlements, des autres politiques du Cégep et les règles de vie collégiale s'arriment à la présente politique et ne limitent pas la portée de ceux-ci ni les droits, responsabilités et obligations du Cégep.

La *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* a pour assises :

- la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- le Code criminel;
- le Code civil du Québec;
- le Code du travail;
- la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur;
- la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- la Loi sur les normes du travail;
- la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- la Loi d'accès à l'information;
- la Politique en matière de harcèlement et de violence (no 5);
- les conventions collectives.

Ces textes de loi reconnaissent que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit à l'égalité, le droit à la dignité et le droit à des conditions de travail justes et raisonnables. Aucune forme de violences à caractère sexuel n'est tolérée au Cégep.

Parmi les conditions essentielles pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans la communauté collégiale, notons d'abord qu'il faut être en mesure de les reconnaître, prendre conscience de leur existence, qu'il faut les dénoncer et prendre les actions requises pour les combattre.

Le Cégep reconnaît sa responsabilité en la matière et veut donc exprimer clairement par cette politique son engagement à sensibiliser davantage le milieu à reconnaître, à prévenir, à dénoncer, à redresser et à sanctionner des situations de violences à caractère sexuel de façon à ce que chacune ou chacun puisse poursuivre ses activités en toute sécurité et dans le respect de ses droits fondamentaux.

Le Cégep est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et l'une des personnes étudiantes vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement.

La Direction du Cégep et tous les intervenants aux dossiers en matière de violences à caractère sexuel s'engagent à assurer et à respecter la confidentialité des informations relatives à toute plainte, signalement, dénonciation, enquête ou conclusion de toute situation relative à la présente politique, et ce, dans le respect des droits des personnes concernées.



En plus de se prévaloir de la présente politique, toute personne peut signaler un cas de violences à caractère sexuel au service de police ou utiliser un autre recours juridique.

3. Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble de la communauté collégiale (personnel syndiqué, non-syndiqué, cadres, hors cadres, personnes étudiantes de même qu'à toute personne faisant affaire avec le Cégep ou la communauté collégiale, telle que les contractants, sous-traitants, bénévoles, usagers, les milieux de stages et les employés des associations présentes au Cégep, etc.

La présente politique s'applique également aux activités pédagogiques, sociales, sportives ou de recherche organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du campus, telles que les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux.

Cette politique s'applique notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- Tous les lieux où les personnes sont susceptibles de se trouver dans leur emploi (ex. : lors de réunions, de formations, de déplacements, aires communes dans les locaux du Cégep);
- Les activités institutionnelles organisées par les membres de la communauté collégiale se déroulant hors campus, notamment dans un milieu de stage;
- Lors d'activités sociales liées au travail;
- Dans les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichages, lettres, MIO).

Dans l'application de la présente politique, le Cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants internationaux, ainsi que les personnes en situation de handicap.

4. Objectifs de la politique

- a) Identifier, prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- b) Faire la promotion de rapports égaux entre tous et en valoriser le respect, l'inclusion et la diversité;
- c) Sensibiliser et responsabiliser toute la communauté;



- d) Mettre en place des mesures d'information, de prévention et de sécurité;
- e) Offrir des mesures d'aide et de soutien adaptées aux besoins des victimes de violences à caractère sexuel;
- f) Mettre en place un système sécuritaire, crédible et efficace pour le traitement des plaintes, des signalements, des dénonciations et des suivis requis;
- g) Se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.

5. Définitions²

Dans la présente politique, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient :

5.1 Violences à caractère sexuel

S'entend de toutes formes de violences physiques ou psychologiques commises par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, écrits, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Cette définition s'applique peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait et, quelle que soit la nature du lien existant entre la personne qui dénonce, qui signale ou qui dépose une plainte et la personne mise en cause.

5.1.1 Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par une personne 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.

² Source : Direction des affaires juridiques et Direction des affaires éducatives de la Fédération des cégeps.



5.1.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il s'agit d'une conduite ou abus de pouvoir se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes non désirés à connotation sexuelle et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et/ou psychologique de la personne ou qui sont de nature à entraîner soit des conditions de travail ou d'études défavorables, soit des représailles.

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

De plus, le harcèlement sexuel représente une forme particulière de harcèlement qui implique des comportements ou des gestes de nature sexuelle non désirés. Ces comportements peuvent offenser, humilier ou nuire à la dignité et à l'intégrité d'une personne. Le harcèlement sexuel peut se manifester par des paroles ou des gestes, notamment, des commentaires inappropriés, des avances sexuelles non sollicitées, des touchés indésirables.

5.1.3 Cyberharcèlement sexuel

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. La diffusion en direct ou la vidéosurveillance à l'insu d'une personne ayant trait à la sexualité, l'envoi de commentaires à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constituent du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne constitue du cyberharcèlement sexuel.

5.1.4 Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle fait référence à des paroles ou des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du *Code des professions*.³

³ *Code des professions*, RLRQ c. C-26, art. 59.1



5.2 Relations

5.2.1 Relation d'autorité ou pédagogique

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation maître-élève ou un membre de la communauté collégiale chargé d'enseigner à une personne étudiante, de l'évaluer, de la superviser, de la recommander, de la sélectionner, de l'embaucher ou de lui allouer des ressources.

La personne enseignante doit toujours considérer la position d'autorité dans laquelle il se trouve par rapport aux personnes étudiantes et doit éviter de l'utiliser de façon inappropriée, illégitime, notamment lors des évaluations et de la gestion de sa classe.

Cette définition inclut notamment les relations entre une personne étudiante et une personne enseignante, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par la personne étudiante (monitrice et moniteur, technicienne et technicien en travaux pratiques, entraîneuse et entraîneur, spécialiste de contenu, formatrice et formateur, chercheuse et chercheur, assistante et assistant de recherche, etc.).

5.2.2 Relation d'aide

La relation d'aide est une relation de soutien et d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse ou en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les conseillères et conseillers en adaptation scolaire, les conseillères et conseillers pédagogiques, les conseillères et conseillers et les techniciennes et techniciens aux services adaptés, les conseillères et conseillers d'orientation, les conseillères et conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuelles, les intervenantes et intervenants de milieu ou les conseillères et conseillers à la vie étudiante, les travailleuses et travailleurs sociaux, les psychologues ou toute autre personne venant en aide à l'individu.

5.2.3 Relations intimes

Les relations intimes de la présente politique concernent tant les relations amoureuses que sexuelles.



5.3 Consentement

Accord explicite qu'une personne donne à une personne en lien avec des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes de nature sexuelle. Le consentement doit être donné de façon volontaire, libre et éclairée. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

- l'accord est manifesté par un tiers;
- la personne est incapable de le formuler, que ce soit parce qu'elle est intoxiquée ou inconsciente, ou pour toutes autres raisons;
- l'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement;
- le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- la personne exprime l'absence d'accord à l'activité;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste un refus à la poursuite de celle-ci;
- en présence d'une relation d'autorité, d'aide ou pédagogique entre un membre du personnel et une personne étudiante.

5.4 Plainte⁴

Déclaration formelle relative à des événements survenus de violences à caractère sexuel et qui requiert un accompagnement des personnes impliquées et un processus d'enquête.

5.5 Signalement⁵

Au sens de la politique, on entend par signalement le fait qu'une personne transmette une information relative à une situation alléguée de violences à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

5.6 Dénonciation

Au sens de la politique, on entend par dénonciation le fait qu'une personne révèle qu'elle a subi une violence à caractère sexuel. La dénonciation d'une telle allégation ne mène pas nécessairement à une plainte.

⁴ Au sens de la politique, il s'agit d'une plainte administrative interne et non une plainte en matière criminelle.

⁵ Le terme « signalement » utilisé dans la politique se distingue du terme « signalement » utilisé dans la *Loi sur la protection de la jeunesse* (R.L.R.Q., c. P-34.1)



5.7 Mise ou mis en cause

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

5.8 Ressources désignées

Personnes employées par le Cégep œuvrant au Guichet unique et 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'une dénonciation, d'un signalement ou d'une plainte. Ces ressources peuvent aussi référer à des ressources spécialisées externes.

5.9 Témoin actif

Personne qui peut témoigner d'une situation à risque de violences à caractère sexuel et qui agit pour la prévenir ou qui intervient au moment même pour la contrer.

6. Programme d'information et de formation spécifique en matière de prévention

Dans l'optique de faire connaître et d'identifier le phénomène des violences à caractère sexuel et d'en parler afin d'en prendre conscience et d'agir pour les contrer, le Cégep organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale.

Ces activités sont adaptées aux différents publics de la communauté collégiale (personne étudiante, membres du personnel et personnel d'encadrement), et ce, en tenant compte de leur rôle dans le Cégep.

De plus, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)⁶ prévoit que tout employeur doit remplir des 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 à son emploi est exposée sur les lieux de travail à « une

⁶ Voir article 51.16 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* à l'adresse suivante : [Légis Québec \(gouv.qc.ca\)](https://legis.gouv.qc.ca/)



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.

Conformément à ses obligations légales, le Cégep met en place des mesures visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques de violence à caractère sexuel, notamment en :

- a) Diffusant la présente politique de manière à rendre accessible à l'ensemble de la communauté (ex. : disponible sur notre site internet);
- b) Maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risques susceptibles de générer des situations de violence à caractère sexuel;
- c) Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toute la communauté;
- d) Faisant la promotion du respect entre les individus;
- e) Sensibilisant régulièrement la communauté sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention des violences à caractère sexuel, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par le Cégep;
- f) Consultant la communauté sur les situations spécifiques à leur milieu de travail ou d'études susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à des violences à caractère sexuel;
- g) Tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ.

6.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent notamment des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques ou des ateliers. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et de drogues et les violences à caractère sexuel, etc.

6.2 Formation

Le Cégep s'engage à offrir des activités obligatoires de formation adressées aux personnes étudiantes. Ces formations peuvent être offertes sous différentes formes : par les pairs, en ateliers, en ligne au moment de l'admission ou pendant la période d'études, etc.

Le Cégep s'engage à offrir des activités de formations annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants élus et désignés par l'association étudiante et syndicats respectifs.



Ces formations pourraient être offertes sous forme de webinaires, de midi-conférences, d'ateliers ou autres. La durée et les thèmes abordés peuvent varier selon les besoins et être déterminés avec la participation du comité permanent.

Les formations peuvent soutenir des changements attendus de la part de la communauté collégiale, par exemple :

- Adopter un rôle actif pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- Établir des relations respectueuses et égalitaires, exemptes de toute forme de ce type de violences;
- Contrer les obstacles sociaux et systémiques qui nuisent au pouvoir d'agir individuel lors d'une situation à risque de telles violences;
- Aller chercher le soutien et l'accompagnement souhaités en fonction de ses besoins;
- Soutenir et accompagner adéquatement les victimes de violence à caractère sexuel.⁷

Les formations peuvent traiter de sujets tels que :

- La politique ci-présente;
- L'offre de ressources disponibles, autant les ressources internes présentes au Cégep que les ressources externes du Cégep (organismes spécialisés, corps policiers, etc.);
- Le code de conduite et l'encadrement des relations intimes entre membres du personnel et membres de la communauté étudiante.

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

Le Cégep met en place des mesures de sécurité et diffuse les coordonnées du service de sécurité. Il vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait notamment à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance.

Il prend les moyens requis selon les diverses situations. Il met en place les mesures correctives appropriées dans les meilleurs délais, selon le degré d'urgence déterminé, lorsqu'une situation comportant des risques de violences à caractère sexuel est portée à la connaissance du Cégep.

⁷ [Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf](#)



6.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Lors des activités sociales organisées par le Cégep, les syndicats, l'association étudiante, une organisation sportive, un membre du personnel ou encore un dirigeant, les organisateurs doivent s'assurer du respect de la présente politique peu importe où les activités se déroulent et que les mesures de prévention requises soient mises en place.

6.5 Mesures que le Cégep imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles

Le Cégep entretient de nombreuses relations contractuelles avec des entreprises externes, par exemple, la COOP. Le Cégep considère que le personnel de ces entreprises, puisqu'il évolue lui aussi sur les lieux du Cégep, a dès lors son rôle à jouer dans la prévention et la lutte visant à contrer les violences à caractère sexuel. Dans les contrats qui lient le Cégep à ses sous-traitants, une exigence sera stipulée voulant que la politique soit portée à la connaissance de toutes les personnes qui exerceront leurs activités au Cégep dans le cadre de relations d'affaires et qu'ils doivent la respecter.

6.6 Interdictions

Il est strictement interdit de :

1. Faire preuve de toutes formes de violences à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
2. Exercer toutes formes de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
3. Entretenir une relation intime si la définition de consentement n'est pas rencontrée;
4. Entretenir une relation intime avec une personne étudiante du Cégep à moins de respecter le code de conduite (voir Annexe 1).

7. Processus d'accueil et de traitement d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation

Toute personne désirant transmettre de l'information au Cégep relativement à un signalement, une dénonciation ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale doit le faire par le biais du Guichet unique.

Toute personne témoin d'une situation de violences à caractère sexuel a le devoir de la signaler au Guichet unique.



7.1 Guichet unique

Le Guichet unique est mis en place afin de faciliter la réception des dénonciations, des signalements et des plaintes et d'offrir à toute personne concernée un lieu où recevoir les services appropriés en vertu de la présente politique. Un formulaire en ligne est également mis à la disposition de tous les membres de la communauté collégiale dans un souci de confidentialité accrue. Ce formulaire est disponible sur le site web du Cégep de Drummondville dans la section *Documents officiels* à la politique 32.

Lors d'un signalement, d'une dénonciation ou d'une plainte, le Guichet unique s'assurera d'offrir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, le Guichet unique évaluera les mesures d'accommodement à mettre en place avec l'accord de la personne plaignante, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant. On y retrouve des ressources désignées qualifiées et formées pour intervenir conformément à la présente politique.

Pour les personnes étudiantes, le Guichet unique se retrouve au Service des affaires étudiantes. Pour les membres du personnel, il est à la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives. Le Guichet unique est composé des membres de la direction pour chacun de ces services ou une personne spécialisée désignée, au besoin.

En tout temps, si une urgence survient et que les bureaux du Guichet sont fermés, les membres de la communauté collégiale se réfèrent à l'agent de sécurité. De plus, le formulaire peut être envoyé à l'adresse reperevcs@cegepdrummond.ca.

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

7.2 Démarche d'une dénonciation, d'un signalement ou d'une plainte

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par le Guichet unique. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier, CALACS ou autre, par exemple), l'information ne soit pas transmise au Guichet unique par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser le Guichet unique.



7.3 Traitement d'une dénonciation ou d'un signalement (voir Annexe 2)

Lorsque le Guichet unique reçoit une dénonciation ou un signalement, il doit tout d'abord accueillir la personne qui révèle la situation et assurer une écoute.

Ensuite, le Guichet unique évalue la situation et choisit l'intervention appropriée de concert avec la personne faisant le signalement ou la dénonciation et la direction concernée, s'il y a lieu. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- la mise en place de mesures d'accommodement;
- le référencement, l'accompagnement et la transmission d'informations à la personne qui dénonce ou signale une situation;
- le dépôt d'une plainte.

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs des éléments décrits plus haut. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus à la demande de la personne faisant le signalement ou la dénonciation.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le Guichet unique rencontre les personnes concernées pour mettre en place ces mesures et discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

Il est important d'assurer la confidentialité des personnes concernées par le signalement ou la dénonciation et les recommandations devront être formulées de façon à empêcher l'identification de la personne qui a signalé ou dénoncé une situation, par le biais d'informations anonymisées par exemple. La confidentialité est préservée au maximum, mais ne doit pas empêcher le Cégep d'agir.

Un suivi sera fait auprès de la personne faisant le signalement ou la dénonciation par le Guichet unique afin de s'assurer que la situation a été prise en charge.

7.4 Traitement d'une plainte

Le traitement d'une plainte commence par son dépôt au Guichet unique, en personne ou en ligne, soit par l'utilisation du formulaire prévu à cette fin ou consigné par écrit par le Guichet unique.

Si ce n'est pas déjà fait, une analyse de la situation est menée de concert avec la personne faisant la plainte afin de retenir des mesures appropriées, de protéger les personnes concernées et de limiter les impacts sur leurs études ou leur travail, le cas échéant. Ces mesures seront en place jusqu'à ce qu'une décision de mener une enquête soit prise.

Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :



- la mise en place de mesures d'accommodement;
- les mesures réparatrices alternatives (par exemple, une médiation entre la personne qui a déposé une plainte et la personne mise en cause en présence d'un membre du Guichet unique);
- l'intervention dans le milieu (par exemple, sensibilisation ou soutien dans des groupes où des problématiques de violences à caractère sexuel ont été rapportées);
- le référencement, l'accompagnement et la transmission d'informations à la personne faisant la plainte.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le Guichet unique rencontre les personnes concernées pour mettre en place ces mesures et discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

Sauf en cas de risque à la sécurité, ou si elle consent à les dévoiler, la confidentialité de l'identité du témoin ou de la personne ayant fait la plainte et des éléments permettant de l'identifier est protégée.

Une fois les mesures mises en œuvre, le Guichet unique validera auprès de la personne faisant la plainte si elle désire poursuivre le processus ou non. En tout temps, la personne peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

Si elle désire poursuivre, la recevabilité de la plainte est évaluée par la ressource désignée du Guichet unique. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la politique.

Si la plainte est jugée **non recevable**, les motifs de la décision sont transmis à la personne ayant initié la plainte. Cela n'affecte aucunement les services fournis à la personne par le Guichet unique.

Si la plainte est jugée **recevable**, le Guichet unique mandatera un enquêteur, s'il y a lieu. L'auteur de la plainte est avisé de l'identité de l'enquêteur. La personne autorise, *de facto*, la divulgation de son identité et d'un résumé des faits contenus dans sa plainte à la personne mise en cause ou, lorsque requis, à toute personne impliquée dans le traitement d'une plainte, y compris lors de la tenue d'une enquête (par exemple, un témoin).

L'enquête est une démarche structurée visant à obtenir de la part de la personne faisant la plainte, de la personne mise en cause et des témoins, des informations pertinentes sur les allégations afin de tirer des conclusions à l'aide de témoignages et de pièces déposées au dossier. Ces conclusions permettent au Cégep de déterminer les mesures à prendre. L'enquête doit être menée avec diligence. Lors de l'enquête, les personnes convoquées peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix. L'enquête se déroule à huis clos. Le Guichet unique s'assure de la logistique des rencontres tenues par l'enquêteur, s'il y a lieu.

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



7.5 Rôle de l'enquêteur

Le rôle de l'enquêteur est le suivant :

- Déterminer, à l'aide des définitions énoncées à l'article 5 de la politique, si la plainte est :
 - Fondée : il y a violences à caractère sexuel;
 - Non fondée : il n'y a pas de violences à caractère sexuel;
 - De mauvaise foi : les renseignements fournis intentionnellement par la personne qui a déposé une plainte se révèlent faux et pourraient avoir comme but de porter atteinte à l'intégrité d'une autre personne ou de retirer un avantage indu de la plainte;
- Soumettre un rapport qui étaye sa conclusion et ses recommandations à la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives lorsque la personne mise en cause est un membre du personnel, ou à la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international lorsque la personne mise en cause est une personne étudiante.

7.6 Rôle des accompagnateurs

Les accompagnateurs agissent à titre d'observateurs et ne peuvent pas intervenir lors des rencontres.

7.7 Témoins et documents

L'enquêteur peut demander à la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives de convoquer tout membre du personnel qu'il estime nécessaire de rencontrer afin de vérifier les faits et allégations entourant la plainte; il s'adresse à la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international s'il désire rencontrer une personne étudiante dans le même but. L'enquêteur, soumis à la confidentialité, peut aussi demander aux différentes instances la remise des documents qu'il juge pertinents.

7.8 Rapport d'enquête

a) Contenu du rapport

Le rapport d'enquête comprend les éléments suivants :

- formulaire de plainte dûment rempli;
- mandat précisé par le Guichet unique;
- méthodologie utilisée (entrevues, pièces documentaires);



- résumé des principaux faits relatés;
- conclusions de l'enquêteur;
- recommandations de l'enquêteur en regard de l'analyse effectuée.

b) Accès au rapport

Le rapport est accessible à la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives lorsqu'un membre du personnel est mis en cause ainsi qu'à la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international lorsque des personnes étudiantes sont en cause.

Seuls le mandat et les conclusions du rapport sont accessibles à la personne qui a déposé une plainte et à la personne mise en cause, et, le cas échéant ou au besoin, au supérieur immédiat de la personne qui a déposé une plainte ou la personne mise en cause.

Le Cégep prend les mesures nécessaires afin que le contenu du rapport demeure confidentiel, à moins d'une ordonnance d'un tribunal judiciaire ayant compétence pour en exiger la production.

c) Conservation du rapport

Les informations relatives à une plainte, un signalement ou une dénonciation ou à une plainte sont conservées dans un dossier confidentiel sous la responsabilité du Guichet unique pour une durée minimum de 10 ans à compter de la date de fermeture du dossier. La conservation et la destruction des dossiers sont soumises au calendrier de conservation mis en place en vertu de la *Loi sur les archives*. La destruction des plaintes est faite de façon sécuritaire et confidentielle.

7.9 Suites de l'enquête

La Direction des ressources humaines et des affaires corporatives ou la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international rencontre la personne qui a déposé une plainte et la personne mise en cause séparément dans les meilleurs délais suivant le dépôt du rapport et leur remet les conclusions du rapport.

La Direction des ressources humaines et des affaires corporatives, la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international et les autres directions impliquées font les suivis nécessaires avec les personnes concernées.



7.10 Confidentialité et communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité

Tout au long du processus, les personnes qui interviennent sont tenues à la confidentialité des informations reçues. Toute information est confidentielle, sauf avec l'autorisation de la personne qui a déposé une plainte, ou si une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse dans le but de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessure grave menace une personne ou un groupe de personnes identifiables ou en application de la présente politique. Lorsque l'information concerne un mineur, la personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au Directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais.⁸

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Ainsi, les informations confidentielles et les renseignements personnels ne peuvent être communiqués à un individu que si ces éléments le concernent personnellement, incluant la personne qui a déposé une plainte.

Lors de situations exceptionnelles, le Cégep se garde le droit de déposer une plainte dans le cas d'un signalement ou d'une dénonciation.

8. Mesures visant à protéger contre les représailles

Le Cégep s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger des représailles de la part du milieu, les personnes ayant formulé une plainte, un signalement ou une dénonciation. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte, du signalement ou d'une dénonciation. Les mesures de protection contre les représailles peuvent prendre plusieurs formes et doivent être adaptées à chaque situation, notamment :

- Mesures pour limiter les contacts entre la victime et la personne visée par une plainte, un signalement ou une dénonciation;
- Mesures et sanctions, le cas échéant, auxquelles s'exposent les personnes ayant exercé des représailles ou menacé de le faire.

De tels gestes seront considérés comme un grave manquement à la présente politique et leur auteur sera sanctionné conformément à la section 10 de la présente politique. Il en est de même pour tous les signalements, dénonciations ou plaintes déposées de mauvaise foi.

⁸ *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.



9. Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à la suspension, à l'expulsion et au congédiement. La nature, la gravité et/ou le caractère répétitif des actes reprochés, de l'attitude postérieure à l'événement de la personne mise en cause, du nombre de dénonciations, signalements ou plaintes visant cette personne et des antécédents en la matière de la personne mise en cause doivent être considérés au moment de retenir une sanction. Sera également considéré l'impact du geste sur la personne l'ayant subi et sur les autres membres de la communauté collégiale.

La direction qui reçoit le rapport d'enquête prend les mesures administratives ou disciplinaires appropriées dans les plus brefs délais après la réception dudit rapport. La sanction imposée tient compte des conventions collectives ou autres textes en vigueur (politique, loi, règlement). Ces sanctions peuvent comprendre, selon le texte applicable et les circonstances, un avertissement, une suspension, une expulsion, un congédiement ou toute autre mesure juste et raisonnable. La personne ayant déposé une plainte en vertu de la présente politique pourra connaître les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non de sanction.

Avec l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (L.Q. 2024, chapitre 4), la gradation des sanctions pour le personnel n'a plus à tenir compte des clauses d'amnistie que peuvent contenir les conventions collectives.

La Loi sur les normes du travail prévoit aucune disposition d'une telle convention ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de prendre en considération des mesures disciplinaires antérieures pour l'imposition de nouvelles sanctions lorsque les mesures avaient été imposées en raison d'une inconduite relative à de la violence physique, psychologique ou sexuelle.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un tiers, le Cégep pourrait mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente politique.

Des sanctions peuvent être entreprises si une plainte est jugée de mauvaise foi.

10. Rôles et responsabilités

10.1 Responsabilités du Conseil d'administration

Adopter la politique et les modifications dont celle-ci pourrait faire l'objet.



10.2 Responsabilités de la Direction générale

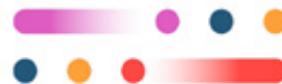
- Être responsable de la diffusion et de l'application de cette politique;
- Faire parvenir au ministère de l'Enseignement supérieur la politique adoptée et les versions modifiées, le cas échéant;
- Faire parvenir au ministère de l'Enseignement supérieur la reddition de comptes annuelle;
- Fournir les ressources nécessaires à l'application de la politique;
- Collaborer à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention.

10.3 Responsabilités de la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives

- Être responsable du comité permanent de concert avec la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international;
- Coordonner les activités du comité permanent issu de la politique;
- Mettre en œuvre la politique, les procédures en découlant et les modalités de fonctionnement du comité permanent;
- Assurer la gestion administrative de la politique;
- Rédiger le rapport annuel;
- Fournir l'appui et l'expertise nécessaires dans les délais prescrits lorsqu'une situation de violences à caractère sexuel implique un membre du personnel;
- Appliquer les mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu;
- Recevoir et traiter les déclarations de relations intimes entre un membre du personnel et une personne étudiante;
- Collaborer à l'application de mesures d'accommodement afin d'atténuer certains impacts pouvant affecter les parties, s'il y a lieu;
- Collaborer à la diffusion de la présente politique auprès des membres du personnel, en collaboration avec les autres directions;
- Collaborer à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention;
- Être responsable du Guichet unique pour les membres du personnel.

10.4 Responsabilités de la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international

- Faire connaître, expliquer et s'assurer de la diffusion de la politique lors de l'admission des nouvelles personnes étudiantes, et au moins une fois par trimestre pour celles déjà admises;
- Offrir des activités d'information, de formation et de sensibilisation;
- Collaborer à la gestion administrative de la politique, lorsqu'une personne étudiante est visée;
- Assurer une aide et un soutien à toute personne étudiante qui le demande;



- Colliger les données à partir des dossiers traités par le Guichet unique en vue de produire le rapport annuel;
- Fournir l'appui et l'expertise nécessaires dans les délais prescrits lorsqu'une situation de violences à caractère sexuel implique une personne étudiante;
- Appliquer les sanctions pour les personnes étudiantes, s'il y a lieu;
- Collaborer à l'application de mesures d'accommodement afin d'atténuer certains impacts pouvant affecter les parties, s'il y a lieu;
- Dresser un bilan des activités de sensibilisation, de prévention et de formation offertes à toutes les personnes étudiantes;
- Être responsable du Guichet unique pour les personnes étudiantes;
- Maintenir les partenariats établis avec les ressources régionales externes.

10.5 Responsabilités de la Direction des services administratifs

- S'assurer de mettre en place toutes les mesures de sécurité requises;
- Fournir la politique et s'assurer que les mesures imposées aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles respectent les modalités de celle-ci.

10.6 Responsabilités du comité permanent de la politique

Le comité est formé de représentantes élues ou de représentants élus de chaque instance syndicale, de l'association étudiante, de la section locale des cadres, de la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international et de la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives.

- Réviser la politique minimalement tous les cinq ans ou au besoin, et faire les recommandations appropriées au conseil d'administration en s'assurant que la communauté étudiante, le personnel d'encadrement, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs aient été consultés dans le cadre de la révision;
- Collaborer à une stratégie annuelle de prévention;
- Suivre les séances de formation prévues à la Loi et offertes par le Cégep;
- Prendre connaissance du rapport annuel et formuler des recommandations au besoin;
- Collaborer au suivi de la politique;
- Émettre des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violences à caractère sexuel;

10.7 Responsabilités des cadres et des hors cadres

- Connaître et respecter les objectifs et principes de la politique;
- Transmettre à leur personnel l'information sur la politique;



- Prendre connaissance du rapport annuel et des recommandations formulées par le comité permanent;
- Suivre les séances de formation prévues à la Loi et offertes par le Cégep;
- Intervenir rapidement, dans le respect de cette politique, pour mettre fin à toute forme de violences à caractère sexuel dès qu'ils ont connaissance d'une telle situation;
- S'assurer que les mesures imposées aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles respectent les modalités de la présente politique.

10.8 Responsabilités des instances du milieu (syndicats, association étudiante, section locale des cadres)

- Connaître et respecter les objectifs et principes de la politique;
- Suivre la formation annuelle prévue à la Loi et offerte par le Cégep;
- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de leur groupe;
- S'assurer que les employés de l'association ou du syndicat s'engagent à respecter la présente politique;
- Collaborer avec le Cégep dans l'application de la politique;
- Appuyer, dans la mesure de leurs moyens, la réalisation d'activités de sensibilisation et de prévention;
- Prendre connaissance du rapport annuel et des recommandations formulées par le comité permanent;
- Informer leurs membres afin que ces derniers s'engagent à respecter la présente politique;
- Participer aux choix de l'offre de formation et de sensibilisation;
- Collaborer à la diffusion et à l'application de la politique auprès de leurs membres;
- Accompagner les membres qui le souhaitent lors d'une dénonciation, d'un signalement ou d'une plainte;
- Mommener les membres qui siègeront en leur nom au comité permanent;
- Assurer une représentation équitable des parties lorsque la personne qui dénonce, signale ou porte plainte et la personne mise en cause sont membres de la même association ou du même syndicat.

10.9 Responsabilités des membres de la communauté collégiale

- 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 s'opposer ouvertement aux attitudes et aux comportements liés aux violences à caractère sexuel ou aux mythes associés à celles-ci;
- Référer au Guichet unique toute personne désirant rapporter ou obtenir de l'information;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- Respecter la confidentialité en regard des situations portées à leur connaissance;



- Signaler dès que possible, à la ressource désignée par le biais du Guichet unique, tout incident de violences à caractère sexuel dont la personne est témoin, dont elle a reçu la dénonciation ou qu'elle croit susceptible de se produire;
- Diriger toute personne désirant dénoncer une situation de violences à caractère sexuel ou désirant obtenir de l'information à la ressource désignée par le biais du Guichet unique;
- Participer aux initiatives de sensibilisation et de prévention et aux activités de formation obligatoires offertes concernant les violences à caractère sexuel.

10.10 Responsabilités des agents de sécurité

- Recevoir la formation appropriée à leur responsabilité;
- Recevoir les personnes lorsque le Guichet unique est fermé.

11. Recours légaux

Les recours prévus à la présente politique ne privent d'aucune façon une personne des autres recours à sa disposition (poursuite civile, criminelle, recours à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, griefs, etc.).

12. Reddition de comptes

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

- les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux personnes étudiantes;
- les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations et syndicats;
- les mesures de sécurité mises en place;
- le nombre de plaintes reçues et leurs délais de traitement;
- les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique.

14. Diffusion

La politique est disponible en tout temps sur le site Web du Cégep pour toute la communauté collégiale ainsi que tous les partenaires, sous-traitants et visiteurs. Elle est transmise lors de



l'embauche du personnel et de l'admission des personnes étudiantes. Elle est aussi diffusée à chaque début de trimestre.

15. Mécanisme d'évaluation et de révision de la politique

La présente politique peut faire l'objet d'une révision au besoin ou minimalement tous les cinq ans.

16. Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Elle remplace et abroge toute politique antérieure.



Annexe 1 – Code de conduite - Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide

La mission du Cégep est celle prévue dans la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*. Elle se traduit notamment par une responsabilité collective de favoriser le cheminement scolaire et professionnel des personnes étudiantes. Dès lors, il est nécessaire d'encadrer les relations intimes entre une personne étudiante et une personne qui entretient une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, et ce, afin d'éviter toute situation qui risque de nuire à l'impartialité requise dans la relation pédagogique, de porter atteinte à l'intégrité de la relation professionnelle, de miner la confiance, d'encourager le favoritisme, le parti pris, l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

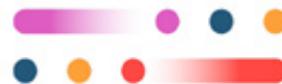
Le présent code de conduite s'inscrit dans une série de démarches visant à promouvoir un climat d'études et de travail sain, respectueux, favorisant l'acquisition de connaissances, la réussite scolaire et le cheminement professionnel. Il sert à des fins de sensibilisation, de prévention et d'intervention.

Toute personne étudiante au Cégep est en droit de s'attendre à ce que les personnes avec lesquelles elle entre en relation contribuent positivement à son développement intellectuel ou professionnel. Chaque personne doit contribuer à la préservation de l'intégrité de cette mission.

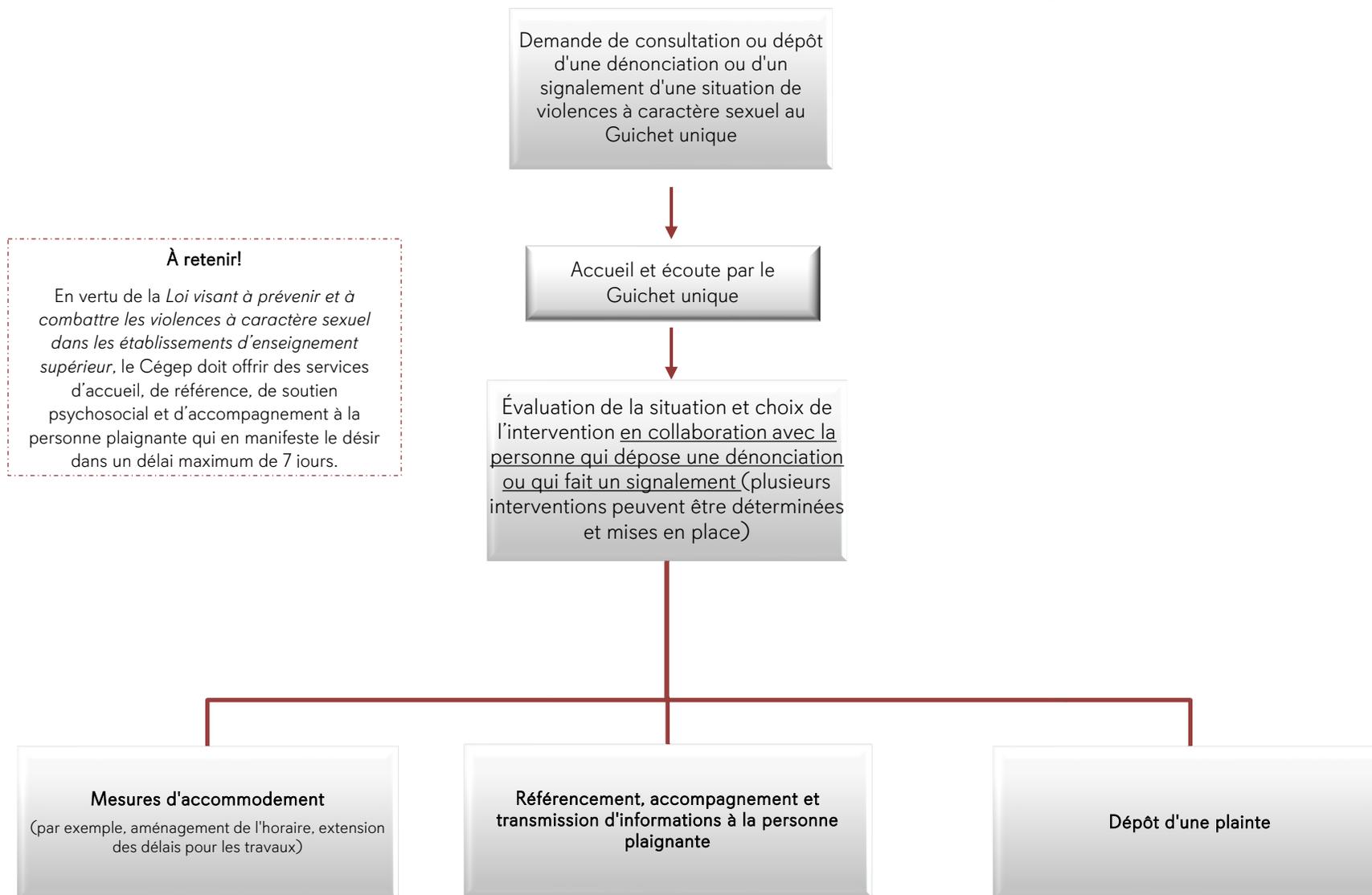
Conséquemment, toute relation intime entre un membre du personnel qui se trouve dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique avec une personne étudiante est interdite, et ce, compte tenu du fait que ces situations viennent nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises ou favorisent les risques d'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

Exceptions

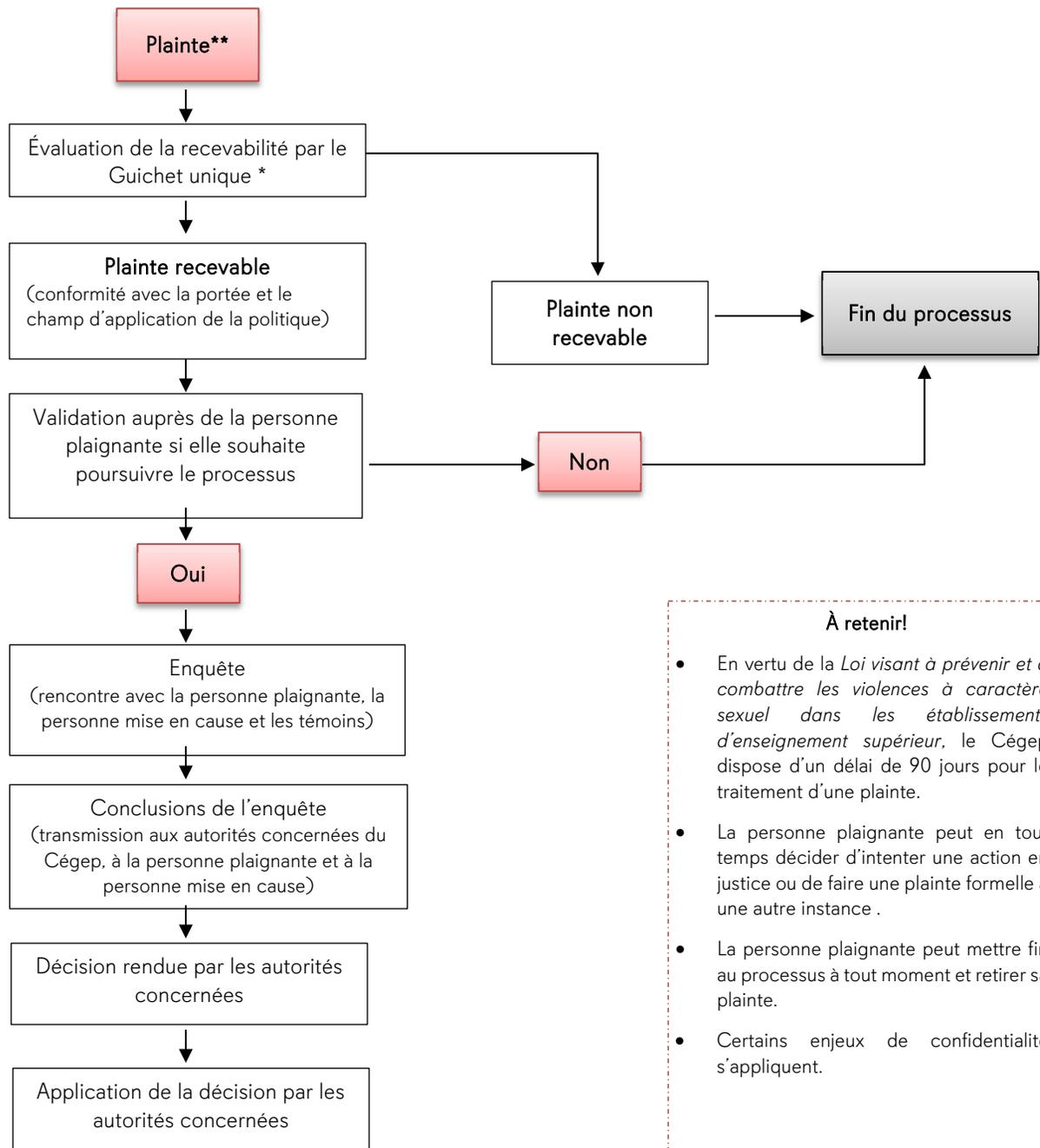
Si une relation intime existe préalablement à la relation d'autorité, pédagogique ou d'aide, à l'embauche d'un membre du personnel au Cégep ou à l'adoption de la présente politique, une déclaration devra être remplie et signée par le membre du personnel et la personne étudiante puis remise à la direction concernée dans les meilleurs délais afin que des mesures puissent être prises pour éviter toute influence pernicieuse, réelle ou apparente.



Annexe 2 – Processus de traitement d'une dénonciation ou d'un signalement



Annexe 3 – Processus de traitement d’une plainte



À retenir!

- En vertu de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, le Cégep dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement d'une plainte.
- La personne plaignante peut en tout temps décider d'intenter une action en justice ou de faire une plainte formelle à une autre instance .
- La personne plaignante peut mettre fin au processus à tout moment et retirer sa plainte.
- Certains enjeux de confidentialité s'appliquent.

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

** Reddition de comptes selon l'article 12.1 de la politique

