

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

Adoptée par le conseil d'administration le 27 novembre 2018.

**DIRECTION DE LA VIE
ÉTUDIANTE**

 CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME

Le projet de politique a été rédigé par les membres du comité consultatif pour contrer les violences sexuelles (CCCVS) :

Alain Aubuchon, directeur de la vie étudiante

Annie Lapointe, directrice du Centre collégial de Mont-Laurier

Anouk Laporte, enseignante au Département de travail social

Ariane Laframboise Brochu, étudiante en Sciences humaines –
profil monde et relations internationales au Cégep de Saint-Jérôme

Carole Perron, technicienne à la Direction de la vie étudiante

Christian Audet, entraîneur de l'équipe de football

Danielle Bastien, enseignante au Département de psychologie

Daphnée Tranchemontagne, conseillère en communications

Diane Bournival, coordonnatrice du Service des affaires corporatives

Édith de la Sablonnière, enseignante au Département de psychologie

Gilles Vaillancourt, coordonnateur à la Direction de la vie étudiante

Isabelle Côté, enseignante au Département de philosophie

Isabelle Labrèche, coordonnatrice de la Direction des ressources humaines

Jessica Maertens, conseillère en adaptation scolaire et en services adaptés

Lauran Ayotte, enseignant au Département de philosophie

Marie-Noëlle Harvey, coordonnatrice de la Direction des ressources humaines

Patrice Vendette, adjoint administratif à la Direction des ressources matérielles

Sandrine Chartrand, intervenante en sexologie au Carrefour d'aide aux étudiants

Vincent Gariépy, étudiant en Sciences humaines – profil individu et société au
Cégep de Saint-Jérôme

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	4
1. DÉFINITIONS	4
2. OBJECTIFS.....	8
3. CHAMP D'APPLICATION	9
4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	9
5. INTERDICTIONS	13
6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	14
6.1 Formation.....	14
6.2 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel	14
6.3 Règles encadrant les activités d'activités sociales ou d'accueil	14
6.4 Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité.....	15
6.5 La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à u ne personne pour assurer sa sécurité.....	16
6.6 Mesures visant à protéger contre les représailles.....	16
6.7 Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique.....	17
7. PROCÉDURES DE DEMANDES D'INTERVENTION DU COLLÈGE	17
8. COMITÉ CONSULTATIF POUR CONTRER LES VIOLENCES SEXUELLES.....	21
9. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	22
9.1 Entrée en vigueur.....	22
9.2 Mécanisme de révision de la politique	22
10. DIFFUSION DE LA POLITIQUE	22
11. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES.....	22
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	24
ANNEXE 1	25
ANNEXE 2	26

PRÉAMBULE

Le Cégep de Saint-Jérôme (le « Collège »), avec ses valeurs de respect, d'ouverture, de collaboration, d'engagement, de cohérence et d'équité, promeut des rapports égaux entre les personnes, désire offrir un milieu de travail, d'études et de vie sain et exempt de violences sexuelles. Avant l'adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur¹ (la « Loi ») en décembre 2017, des membres de la communauté collégiale s'étaient déjà mobilisés afin de mettre en place des mesures de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement des victimes en matière de violences sexuelles. Depuis, cette mobilisation ne cesse de s'accroître au sein de la communauté collégiale. La mise en place du programme des ambassadrices et ambassadeurs contre les violences sexuelles s'inscrit dans ce mouvement.

L'élaboration de cette Politique s'est faite avec le souci d'accorder la plus grande importance à chaque membre de la communauté collégiale, en portant cependant une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel.

Cette politique reconnaît le droit aux victimes d'être entendues avec compassion en étant crues, aidées et protégées, en toute confidentialité. En vue de diminuer les impacts négatifs des violences subies, elle leur donne accès à une variété de services adaptés à leur besoin, et ce, sans qu'il soit nécessaire de passer par un processus de plainte administrative.

Dans l'esprit des valeurs du Collège, il revient à chaque personne d'agir de façon bienveillante envers les autres personnes ainsi que de participer au développement d'une culture du consentement, et ce, afin d'assurer la cohésion entre les membres de la communauté collégiale.

1. DÉFINITIONS

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

1. Activités parascolaires

Toute activité ne se rapportant pas directement à un cours ou à un programme d'études.

2. Activités périscolaires

Toute activité d'enrichissement reliée à un cours ou au contenu d'un cours, sans qu'il y ait évaluation.

¹ <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-151-41-1.html>

3. Collège

Englobe les trois campus : Cégep de Saint-Jérôme, Centre collégial de Mont-Tremblant, Centre collégial de Mont-Laurier ainsi que les centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT) et les fondations reliées au Collège.

4. Communauté collégiale

L'ensemble de la population étudiante, du personnel, des personnes employées de l'Institut du véhicule innovant (IVI), des fondations, des associations syndicales et étudiantes présentes au Collège. La communauté collégiale inclut également l'ensemble des partenaires internes du Collège.

5. Consentement

Accord explicite, libre, éclairé et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

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

Au Canada, en matière criminelle², l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans les cas suivants :

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

6. Dévoilement

Le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

7. Guichet unique

Le lieu physique ou l'outil numérique qui regroupe l'ensemble des services et des ressources utilisé pour accueillir, déposer et traiter des plaintes.

² <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-46/page-1.html>

8. Minorités sexuelles

Terme qui fait référence à la diversité des sexualités et des genres. Les personnes qui s'identifient à la communauté LGBT+³ sont normalement considérées comme étant issues des minorités sexuelles.

9. Partenaires internes

Regroupe l'ensemble des partenaires avec qui le Collège traite et qui se retrouvent en ses lieux. Les partenaires internes incluent, entre autres, les personnes employées par les associations étudiantes, les concessionnaires alimentaires, la Coopsco et les agences de sécurité.

10. Plainte

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

11. Relation d'autorité

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents au Collège. Elle inclut la relation entre un enseignant ou une enseignante et un étudiant ou une étudiante.

12. Relation d'aide

La relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle inclut la relation qui s'établit avec les différentes personnes professionnelles et techniciennes ou qui sont intervenantes auprès de la communauté collégiale.

13. Relation intime

La relation intime inclut tant la relation amoureuse que sexuelle.

14. Relation pédagogique

La relation pédagogique inclut, entre autres, les relations entre une enseignante ou un enseignant et une étudiante et un étudiant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences (par exemple, cette personne peut être monitrice, tutrice, technicienne en travaux pratiques, répétitrice, entraîneuse, etc.).

³ LGBT : lesbienne, gai, bisexuel, trans. + : L'ensemble des personnes s'identifiant à la diversité des sexualités et des genres. Terme qui ne possède pas une définition unique, puisqu'il est en constante évolution afin d'être le plus inclusif possible.

15. Signalement⁴

Le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

16. Victime

Personne considérant avoir vécu ou ayant vécu de la violence à caractère sexuel.

17. 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 toute autre inconduite qui se manifeste, entre autres, par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement, le cyberharcèlement sexuel et l'agression sexuelle. Elle peut se manifester de plusieurs façons, entre autres par les baisers, les attouchements, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le voyeurisme, les communications obscènes, les blagues à connotation sexuelle et l'exploitation à des fins sexuelles.

17.1 Inconduite sexuelle

Terme qui fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du Code des professions⁵.

17.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire qui 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. La conduite vexatoire peut se manifester soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel de cette nature.

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

17.3 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 de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel.

⁴ La présente politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès de la Direction 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).

⁵ Code des professions, RLRQ c. C-26, art. 59.1.

De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel.⁶

17.4 Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

Cette définition s'applique peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (tant la victime que l'agresseur ou l'agresseuse), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé, le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait et quelle que soit la nature du lien existant entre la victime et l'agresseur ou l'agresseuse.

2. OBJECTIFS

En conformité avec la Loi, la présente politique vise à :

1. établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale ;
2. maintenir un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté collégiale ;
3. mettre en place des mesures de prévention, de sensibilisation et de sécurité ;
4. encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du campus ;
5. établir les modalités de traitement, de dévoilement et de signalement des plaintes.

À cette fin, elle prévoit notamment la mise en œuvre de moyens :

- de prévention collective ;
- de sensibilisation de la population étudiante et de la communauté collégiale ;
- de responsabilisation de la communauté ;
- d'accompagnement des victimes ;
- de soutien aux personnes impliquées ;
- d'enquête pouvant mener à des sanctions des personnes mises en cause.

⁶ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Cyberharcèlement à caractère sexuel*, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractère-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres de la communauté collégiale de même qu'à toute personne faisant affaire avec le Collège sur les lieux du Collège.

La présente politique s'applique également lors des activités pédagogiques, parascolaires, périscolaires, sociales ou sportives organisées ou reconnues par le Collège et se déroulant hors du campus, telles que les stages, les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc.

Dans l'application de la présente politique, le Collège porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les femmes, les personnes mineures, les personnes issues de communautés culturelles, de communautés autochtones ou de minorités sexuelles, de la communauté LGBT+, les étudiants étrangers ainsi que les personnes en situation de handicap.

La Politique s'applique à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour une ou un membre de la communauté collégiale.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Tout membre de la communauté collégiale doit :

- prendre connaissance de la présente politique et de ses responsabilités ;
- respecter la présente politique ;
- signaler une situation de violence à caractère sexuel dès que possible au Guichet unique ou à la sécurité du Collège dès qu'il en est témoin ;
- porter assistance ou faire appel aux services d'urgence dans le cas où la sécurité d'une personne serait menacée ;
- participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées relativement avec la présente politique ;
- diriger toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir vers le Guichet unique ;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violence à caractère sexuel.

De plus, des membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires.

Le conseil d'administration

- Adopter la Politique ainsi que toute modification qui lui est apportée ;
- Entériner la reddition de comptes annuelle.

La Direction générale

- Voir à l'application de la Politique au sein du Collège et auprès des partenaires ;
- Voir à l'application des sanctions qui relèvent de son autorité;
- S'assurer de la reddition de comptes annuelle prévue à la présente politique et à la Loi ;
- Inclure une clause relative à l'acceptation des conditions de la présente politique aux contrats des partenaires externes avec lesquels sont signées des ententes, lorsque requis.

La Direction de la vie étudiante (DVÉ)

- Voir à l'application de la Politique auprès de la population étudiante ;
- Assurer la présidence du comité consultatif pour contrer les violences sexuelles ;
- S'assurer de la mise en œuvre du plan d'action en collaboration avec le comité consultatif pour contrer les violences sexuelles ;
- Assurer l'organisation de la formation pour la population étudiante ;
- Mettre en place des activités de prévention et de sensibilisation auprès de la population étudiante ;
- Traiter les situations signalées, poser les actions adéquates conformément à la Politique et déterminer la sanction appropriée, le cas échéant ;
- S'assurer d'apporter l'aide et le soutien nécessaires à la population étudiante ;
- Produire une reddition de comptes annuelle en collaboration avec les directions concernées.

La Direction des ressources humaines (DRH)

- Voir à l'application de la Politique pour le personnel ;
- Organiser la formation pour le personnel et les partenaires internes ;
- S'assurer de la prévention et de la sensibilisation auprès du personnel ;
- Traiter les situations signalées, poser les actions adéquates conformément à la Politique et déterminer la sanction appropriée, le cas échéant ;
- Apporter l'aide et le soutien nécessaires aux membres du personnel.

La Direction des études (DÉ)

- Collaborer, avec les directions concernées, à l'application de la Politique, à l'organisation de la formation ainsi qu'à la mise en place d'activités de prévention et de sensibilisation par la DVÉ ;
- Collaborer avec la DVÉ dans le traitement des situations signalées qui concernent sa population étudiante, les actions posées et la détermination des sanctions, le cas échéant ;
- S'assurer d'apporter l'aide et le soutien nécessaires à la population étudiante, en collaboration avec la DVÉ.

La Direction de la Formation continue, Services aux entreprises et International (DFCSEI)

- Collaborer, avec les directions concernées, à l'application de la Politique, à l'organisation de la formation, à la mise en place d'activités de prévention et de sensibilisation par la DVÉ ;
- Collaborer avec la DVÉ dans le traitement des situations signalées qui concernent sa population étudiante et dans la détermination des sanctions, le cas échéant ;
- S'assurer d'apporter l'aide et le soutien nécessaires à la population étudiante, en collaboration avec la DVÉ.

La Direction des finances et de l'approvisionnement (DFA)

- Inclure une clause relativement à l'acceptation des conditions de la présente politique aux contrats d'approvisionnement signés avec des partenaires externes, lorsque requis.

La Direction des ressources matérielles (DRM)

- Mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des lieux et des personnes ;
- Effectuer un suivi des différentes recommandations du comité consultatif pour contrer les violences sexuelles.

Les membres du comité consultatif pour contrer les violences sexuelles

- Proposer des activités d'animation, de sensibilisation et de prévention ;
- Assurer une mise à jour des développements récents en matière de violences à caractère sexuel ;
- Accueillir les recommandations provenant de la personne responsable du Guichet unique et voir à leur application ;
- Formuler des recommandations aux autorités compétentes ;
- Participer à la révision de la Politique.

Les membres du personnel-cadre

Les membres disposent de moyens et sont en mesure d'agir lorsqu'une situation est portée à leur connaissance. Ces personnes doivent également :

- s'assurer de l'application de la Politique au sein de leur direction ou de leur équipe ;
- s'assurer que les membres du personnel de leur direction ou de leur équipe suivent les séances de formation obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège ;
- s'assurer d'offrir un milieu exempt de violences à caractère sexuel ;
- appliquer des sanctions, en collaboration avec la DRH, lorsqu'un préjudice qui, par sa nature ou sa gravité, nécessite une intervention immédiate, notamment une expulsion des lieux.

Les partenaires internes

- S'engager à sensibiliser et à faire connaître la Politique auprès des membres de son personnel ;
- Collaborer avec le Collège dans l'application de la Politique.

La personne responsable du Guichet unique

- Accueillir, écouter et soutenir les victimes, selon leurs besoins ;
- Assurer un suivi psychosocial ou diriger vers une ressource spécialisée (ex. : ressource psychosociale CETAS, CALACS des Laurentides, L'ÉLAN, CAVAC), selon les besoins ;
- Recommander des mécanismes d'accommodement, selon les besoins ;
- Formuler, au besoin, des recommandations au comité consultatif pour contrer les violences à caractère sexuel ;
- Recevoir les signalements, les dévoilements et les plaintes et assurer le suivi de leur traitement auprès de la DRH ou de la DVÉ (les signalements ne mènent pas toujours à une plainte) ;
- Organiser et coordonner des activités de formation, de prévention et de sensibilisation auprès de la communauté collégiale ;
 - Conseiller la communauté collégiale et agir à titre de personne-ressource en matière de violence à caractère sexuel ;
 - Représenter le Collège auprès de la communauté collégiale et des Laurentides dans les différentes tables de concertation.
- Regrouper toutes les actions et interventions du Guichet unique et produire la reddition de comptes annuelle.

Le Service des communications et du recrutement

- Assurer une diffusion adéquate de la Politique ;
- Promouvoir les activités de prévention et de sensibilisation auprès de la communauté collégiale.

Le Service des ressources des technologies de l'information (SRTI)

- Mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour une utilisation adéquate des appareils électroniques et des technologies de l'information ;
- Assurer le suivi des différentes recommandations du comité consultatif pour contrer les violences sexuelles.

Les syndicats, les associations étudiantes et l'Association des cadres

- S'engager à sensibiliser leurs membres respectifs et à leur faire connaître la Politique;
- S'assurer que les personnes employées par les associations étudiantes et les syndicats respectent la présente politique ;
- Informer, accompagner, soutenir, diriger vers le Guichet unique et veiller à la protection des droits de leurs membres lorsqu'ils sont concernés à titre de victimes dans le cadre du processus de dévoilement, de signalement ou de traitement des plaintes ;
- Collaborer avec le Collège dans l'application de la Politique.

5. INTERDICTIONS

Il est interdit :

- 1) de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel ;
- 2) d'exercer toute forme de représailles à l'égard de la personne qui fait une plainte, un signalement ou une dénonciation ;
- 3) d'entretenir, entre membre du personnel et membre de la population étudiante, des relations intimes (amoureuses ou sexuelles) sans respecter la section 6.4.

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

Le Collège s'engage à mettre en place des activités de sensibilisation et de prévention comprenant des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des stands ou des ateliers.

Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que les différents types de violences, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool ou de drogues et les violences à caractère sexuel.

Ces activités sont adaptées aux différents publics de la communauté collégiale, et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

Le Collège s'engage à établir des partenariats avec des organismes externes afin de s'acquitter de ses engagements relatifs à la présente politique.

6.1 Formation

Le Collège offrira à l'ensemble de la population étudiante des séances de formation qui prendront différentes formes, dont des webinaires, des capsules vidéo, des questionnaires, etc.

De plus, les membres du personnel-cadre et hors-cadre, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et de leurs syndicats respectifs, les représentants des associations étudiantes et les partenaires internes participeront à des activités de formation annuelles obligatoires.

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

Le Collège vérifie périodiquement l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique, à la cybersurveillance et à la vidéosurveillance.

6.3 Règles encadrant les activités d'activités sociales ou d'accueil

La présente politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par le Collège, une ou un membre du personnel, une ou un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante du Collège, peu importe le lieu où cette activité se déroule.

Lors des activités sociales organisées par le Collège, les syndicats, l'association étudiante ou tout autre membre de la communauté collégiale, les personnes organisatrices doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place.

Les responsables de l'organisation d'un tel événement⁷ doivent s'assurer du respect de la présente politique lors de celui-ci et appliquer, notamment, les mesures suivantes :

- Sensibiliser les participantes et les participants à la notion de consentement et aux violences à caractère sexuel en prévoyant, entre autres, des affiches et des dépliants ;
- Promouvoir l'existence du Guichet unique auprès de toute personne qui participe à l'événement en distribuant de l'information sur ce dernier ;
- Faire connaître l'initiative « commande un Angelot⁸ » afin de prévenir les violences à caractère sexuel dans les bars fréquentés par la communauté étudiante ;
- Diffuser des indications claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool et de drogue.

6.4 Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité

Le Collège est d'avis que les relations intimes entre le personnel et la population étudiante vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le personnel du Collège doit s'abstenir d'entretenir de telles relations.

Toute relation intime entre une ou un membre du personnel qui se trouve ou pourrait raisonnablement se trouver dans l'avenir dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique par rapport à une étudiante ou un étudiant est proscrite.

Si la relation intime existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou de l'étudiante ou à l'embauche de l'employé ou de l'employée, cette dernière personne devra remplir une déclaration⁹, signée par les deux parties et remise à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais.

Si une relation intime existe préalablement ou se développe entre deux membres du personnel, dont un ou une se trouve en situation d'autorité, une déclaration¹⁰ devra être remplie par les deux membres du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais.

⁷ Création d'un formulaire qui annonce et balise les activités

⁸ <https://www.commandeunangelot.com/>

⁹ Création d'un formulaire de déclaration d'une relation intime

¹⁰ Création d'un formulaire de déclaration d'une relation intime

6.5 La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité

La personne responsable du Guichet unique ou toute autre personne qui reçoit de l'information doit garder celle-ci confidentielle, sauf lorsqu'elle détient l'autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information ou si la Loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, dont un suicide, ou lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes mises en cause et à celles susceptibles de leur porter secours. Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

Dans tous les cas, la personne responsable du Guichet unique transmettant de l'information ne peut divulguer que ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif de la communication.

Selon la gravité de la situation ou le nombre des renseignements reçus au sujet d'un même événement ou d'une même personne, par exemple, qu'il y ait une plainte administrative ou non, la personne responsable du Guichet unique peut transmettre de l'information anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

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 jeunesse¹¹.

6.6 Mesures visant à protéger contre les représailles

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger les personnes qui font un signalement, un dévoilement ou une plainte, de toutes représailles de la part du milieu.

Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le dépôt d'un signalement, d'un dévoilement ou du traitement d'une plainte.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement à la présente politique et la personne qui en exerce sera sanctionnée, conformément à la présente politique.

¹¹ Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P-34.1.

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

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement d'une ou un membre du personnel¹² et à la suspension ou au renvoi d'une étudiante ou d'un étudiant du Collège¹³. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés seront considérés au moment d'appliquer une sanction.

Dans le cadre des relations avec ses partenaires internes, le Collège pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente politique. La présente politique leur sera présentée et ces personnes devront s'engager à s'y conformer.

7. PROCÉDURES DE DEMANDES D'INTERVENTION DU COLLÈGE

7.1 Les principes suivants sous-tendent les actions du Collège en matière de violence à caractère sexuel

1. Le Collège s'engage à ce que l'intervention soit impartiale, respectueuse et équitable envers les personnes concernées ;
2. Le Collège agit avec discrétion pour régler la situation qui lui est révélée et il exige la confidentialité des personnes qui, à un titre ou à un autre, sont interpellées dans le règlement de la situation ;
3. Chaque personne a le droit d'être assistée ou conseillée par une personne de son choix ;
4. Une intervention n'a pas pour effet de priver la personne de quelque recours que ce soit en vertu de sa convention collective, d'un règlement ou d'une loi en vigueur ;
5. Les personnes mises en cause ne sont pas qualifiées, jusqu'à preuve du contraire, de responsables ;
6. Le dévoilement ou le signalement ne mènent pas nécessairement à une plainte ;
7. Le signalement ou la plainte ne doit pas reposer sur de fausses allégations en raison des torts qui pourraient ainsi être causés aux personnes visées. Ces dernières pourront se prévaloir des recours prévus aux lois et règlements applicables;
8. Le Collège favorise la recherche de solutions permettant un règlement à l'amiable lorsque cela est souhaité par la victime et possible, selon la nature de la situation ;
9. Le Collège, en raison de ses obligations légales, peut exceptionnellement soumettre un dossier à la procédure d'enquête, même en l'absence d'une plainte ;
10. Le Collège s'assure qu'aucune personne en intervention ne se retrouve en conflit d'intérêts ou en apparence de conflit d'intérêts.

¹² Comme prévu aux conventions collectives en vigueur.

¹³ Code de vie, règlement numéro 14.

7.2 Processus d'accueil

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'un ou une membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais du Guichet unique.

La personne qui souhaite transmettre de l'information peut le faire par courriel : jeveuxenparler@cstj.qc.ca, par téléphone : 450 436-1580, poste 5757, ou en personne dans un endroit connu et facilement accessible pour chacun des campus.

À la réception d'une telle information, la personne responsable du Guichet unique s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références vers des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, la personne responsable du Guichet unique évaluera, de concert avec les directions et la personne concernées, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes de toutes représailles, le cas échéant.

Le Collège s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours civils¹⁴. Toutefois, une prise de contact personnalisée par la personne responsable du Guichet unique aura lieu dans un délai idéal de 48 heures.

La présente démarche s'applique aux renseignements reçus au Collège par la personne responsable du Guichet unique ou toute autre personne. Il est possible que l'information ne soit pas transmise à la personne responsable lorsque la dénonciation est faite auprès d'intervenants ou d'intervenantes externes (ex. : travailleuse ou travailleur social). Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice des personnes qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser la personne responsable du Guichet unique dans les meilleurs délais. Celle-ci s'engage à collaborer avec les intervenants internes et externes uniquement si la personne qui a transmis l'information donne son accord ou si la Loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse.

7.3 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement

Lorsque la personne responsable du Guichet unique reçoit un signalement ou un dévoilement, elle accueille la personne victime ou témoin, évalue la situation et choisit, de concert avec elle, l'intervention appropriée. Le processus de traitement d'un dévoilement ou d'un signalement est présenté à l'Annexe 1.

¹⁴ Un jour civil est un jour qu'on retrouve au calendrier.

Cette intervention peut prendre plusieurs formes, par exemple :

- la mise en place de mesures d'accommodement ;
- des mesures réparatrices ;
- des interventions dans le milieu ;
- l'accompagnement et la transmission de renseignements à la victime ;
- le dépôt d'une plainte.

Si des mesures d'accommodement sont ciblées, la personne responsable du Guichet unique rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter des modalités de leur mise en œuvre, et ce, en respectant les règles de confidentialité prévues au point 6.5 de la présente politique.

En parallèle, la personne responsable du Guichet unique pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise. Il est à noter que les recommandations doivent être formulées de façon à préserver la confidentialité des victimes.

Finalement, un suivi sera fait auprès de la victime par la personne responsable du Guichet unique afin de s'assurer que la situation est résolue.

À tout moment, la victime peut, si elle le désire, modifier le processus ou y mettre un terme.

7.4 Traitement d'une plainte administrative

Le traitement d'une plainte commence au moment de son dépôt auprès de la personne responsable du Guichet unique. Le dépôt de la plainte peut se faire en remplissant le formulaire prévu à cette fin, en envoyant un simple message à la personne responsable du Guichet unique ou encore, cette dernière peut consigner par écrit la plainte pour la victime. Le processus de traitement d'une plainte est présenté à l'Annexe 2.

Une analyse de la situation est menée, de concert avec la victime, afin de retenir des mesures de mitigation¹⁵ appropriées qui seront mises en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la conclusion de l'enquête. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, par exemple :

- la mise en place de mesures d'accommodement ;
- des mesures réparatrices ;
- une intervention dans le milieu ;
- l'accompagnement et la transmission de renseignements à la victime.

¹⁵ Atténuation d'une atteinte à l'environnement obtenue par la mise en œuvre de dispositions et de mesures appropriées.

Si des mesures d'accommodement sont ciblées, la personne responsable du Guichet unique rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter des modalités de leur mise en œuvre, et ce, en respectant les règles de confidentialité prévues au point 6.5 de la présente politique.

La recevabilité de la plainte est évaluée par la personne responsable 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 requis, elle pourra consulter la Direction de la vie étudiante ou la Direction des ressources humaines, selon la provenance de la plainte.

Si la plainte est jugée irrecevable, la victime est informée des motifs de cette décision. Cela n'affecte aucunement le soutien fourni par la personne responsable du Guichet unique.

Si la plainte est jugée recevable, le processus d'enquête est mis en place.

À tout moment, la victime peut, si elle le désire, modifier le processus de plainte ou y mettre un terme.

7.5 Enquête

Lorsqu'une plainte est jugée recevable, la Direction de la vie étudiante ou la Direction des ressources humaines, selon la provenance de la plainte et la personne visée par celle-ci, mandate un enquêteur ou une enquêteuse (interne ou externe). La victime est avisée de l'identité de la personne qui mènera l'enquête.

La direction concernée communique avec la personne visée par la plainte en l'avisant de la tenue de l'enquête. La personne responsable de l'enquête peut rencontrer toute autre personne qu'elle croit utile de rencontrer pour compléter l'enquête.

Au terme de l'enquête, la personne responsable de l'enquête remet son rapport à la ou aux directions concernées par le traitement de la plainte, qui rendront une décision à la lumière de celui-ci. Les personnes concernées seront avisées de cette décision et un suivi dans l'application des mesures devra être fait.

Le rapport d'enquête est un document administratif confidentiel qui n'est pas remis aux personnes impliquées.

En tout état de cause, les plaintes reçues par la personne responsable du Guichet unique devront être traitées dans un délai maximum de 90 jours civils, conformément à la Loi.

7.6 Suivi de l'enquête et sanctions

Si une personne dépose une plainte de bonne foi et que le bien-fondé de cette plainte n'est pas confirmé par les éléments de preuve recueillis lors de l'enquête, cette plainte est rejetée sans préjudice à la ou aux personnes visées.

Même si la plainte est jugée non fondée, la personne responsable du Guichet unique s'assure de soutenir la victime et la personne visée par la plainte et de les diriger vers les ressources adéquates. Un suivi dans l'application des mesures de soutien psychosocial, d'accompagnement, d'accommodement, selon les besoins, et des sanctions, si applicables, devra être fait par la direction concernée.

La présente politique ne prive pas une personne de se prévaloir des autres recours existants en vertu d'une loi, d'une convention collective ou d'un règlement.

La personne visée qui est reconnue avoir commis une violence à caractère sexuel ou celle qui dépose une plainte comportant de la mauvaise foi ou de fausses allégations ou portée dans le seul but de nuire est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

La sanction appropriée, en fonction de la situation, est décidée et imposée selon les règles d'application du Code de vie des étudiants, des conventions collectives, du Règlement déterminant les conditions de travail du personnel-cadre ou de tout autre règlement ou loi applicable. La direction concernée rend une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes impliquées sont avisées de cette décision.

Hormis les sanctions imposées par la direction, aucune forme de représailles n'est tolérée, que ce soit à l'endroit de la victime, de la personne qui est reconnue avoir commis une violence ou à l'endroit d'une personne qui aurait témoigné à l'enquête ou qui aurait participé au règlement de la situation.

8. COMITÉ CONSULTATIF POUR CONTRER LES VIOLENCES SEXUELLES

Ce comité est composé de 14 personnes¹⁶ :

- Deux membres de la population étudiante ;
- Deux membres du personnel enseignant ;
- Un membre du personnel de soutien ;
- Un membre du personnel professionnel ;
- Deux membres du personnel-cadre¹⁷ ;
- Une ou un membre du personnel-cadre de la Direction des ressources humaines ;
- Une ou un membre du personnel choisis par le Collège pour son expertise en matière de violences à caractère sexuel ;
- La personne responsable du Guichet unique ;

¹⁶ Dans la composition du comité, les centres collégiaux y soient représentés.

- Une ou un membre non étudiant impliqué dans les activités parascolaires ou périscolaires ;
- Une ou un membre non étudiant issu d'une équipe sportive du Collège ;
- Une ou un membre du personnel-cadre de la Direction de la vie étudiante.

Les personnes issues de syndicats ou d'associations sont nommées ou élues par le syndicat ou l'association dont elles sont membres. Leur mandat est d'une durée de deux années et est renouvelable. Pour les membres de la communauté étudiante, le mandat sera annuel et renouvelable.

Une formation est offerte au moins une fois par année aux membres du comité pour les soutenir dans l'exécution de leur mandat.

La Direction de la vie étudiante préside le comité.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

9.1 Entrée en vigueur

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

9.2 Mécanisme de révision de la politique

La Loi prévoit que le Collège doit réviser la Politique tous les cinq ans au minimum.

10. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La Politique doit être accessible à toute la communauté collégiale.

11. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

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

1. les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes à la population étudiante ;
2. les activités de formation suivies par les membres du personnel-cadre, les membres du personnel et les personnes qui représentent des associations étudiantes ;

3. les mesures de sécurité mises en place ;
4. le nombre de plaintes et de signalements¹⁸ reçus et leurs délais de traitement ;
5. les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;
6. le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique.

¹⁸ À noter qu'aux fins de l'application de la Loi, le terme « signalement » doit être compris comme synonyme du terme « dévoilement », plus communément utilisé dans la pratique et l'intervention.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur. Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.*

http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/Violences_caractere_sexuel_Guide.pdf

Fédération des cégeps. *Mémoire sur le projet de loi N° 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel présenté à la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale du Québec*, partagé le 21 novembre 2018 au : <http://www.fedecegeps.qc.ca/salle-de-presse/communiqués/2017/11/la-federation-des-cegeps-propose-des-ameliorations-au-projet-de-loi-visant-a-combattre-les-violences-sexuelles/>

Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec. *Mémoire sur le projet de loi N° 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel présenté à la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale du Québec.*

https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/CSN_2017-11-15_memoire_pl-151_csn.pdf

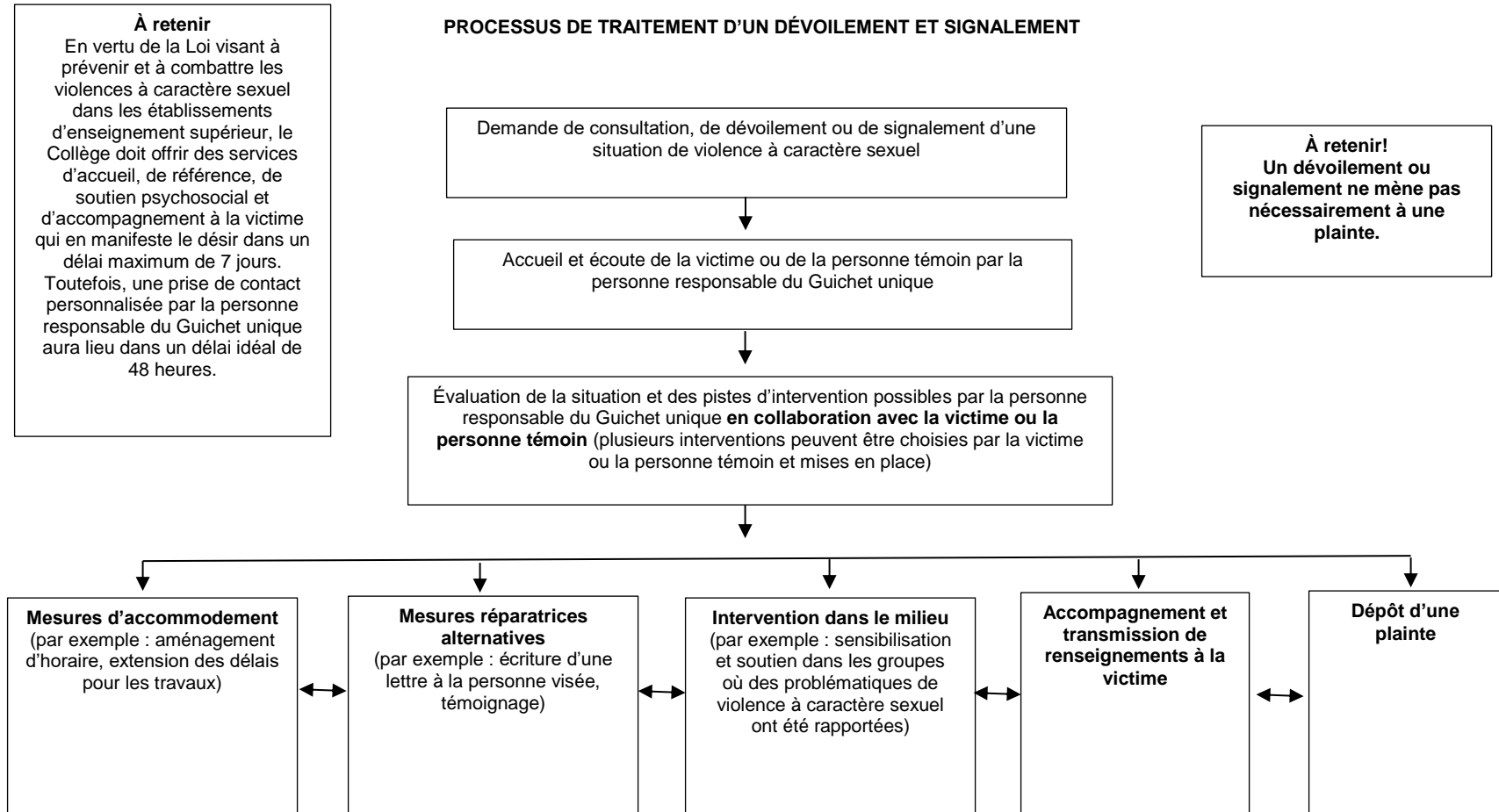
Collège de Montmorency. *Projet de politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.*

Université Laval. Projet soumis pour consultation publique. *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.*

https://www.ulaval.ca/fileadmin/Secretaire_general/Politiques/Projet-Politique-pour-combattre-les-violences-sexuelles-a-l-Universite-Laval.pdf

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC des Laurentides)
<http://www.cavac.qc.ca/regions/laurentides/accueil.html>

ANNEXE 1



ANNEXE 2

PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE

