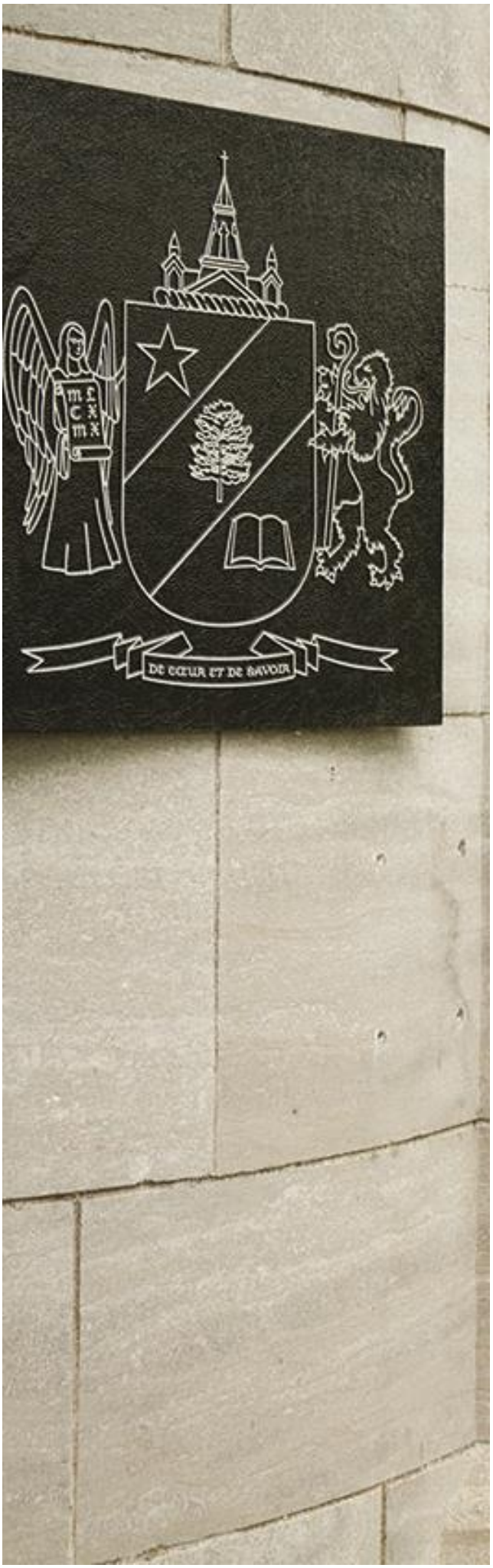


cégep de Saint-Jérôme
SAINT-JÉRÔME
MONT-TREMBLANT
MONT-LAURIER

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

DIRECTION DE LA VIE ÉTUDIANTE
CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME

SUIVI DE LA POLITIQUE	DATES	N^{OS} RÉSOLUTIONS
ADOPTION :	**27 novembre 2018**	**CA 14 (2018-2019)**
ENTRÉE EN VIGUEUR :	**27 novembre 2018**	
MODIFICATIONS :	**22 octobre 2019**	**CA 15 (2019-2020)**
	27 septembre 2022	**CA 04 (2022-2023)**

La Politique a été rédigée par les membres du comité consultatif pour contrer les violences sexuelles (CCCVS) :

Alain Aubuchon, directeur, Direction de la vie étudiante
Annie Lapointe, directrice, Centre collégial de Mont-Laurier
Anouk Laporte, enseignante, Département de travail social
Ariane Laframboise Brochu, étudiante, programme *Sciences humaines – profil Monde et relations internationales*
Carole Perron, technicienne en information, Direction de la vie étudiante
Danielle Bastien, enseignante, Département de psychologie
Daphnée Tranchemontagne, conseillère en communications, Service des communications et du recrutement
Diane Bournival, coordonnatrice, Service des affaires corporatives
Édith de la Sablonnière, enseignante, Département de psychologie
Gilles Vaillancourt, coordonnateur, Service de l'animation socioculturelle et Carrefour d'aide aux étudiants
Jessica Maertens, conseillère en adaptation scolaire et en services adaptés, Centres collégiaux de Mont-Tremblant et de Mont-Laurier
Lauran Ayotte, enseignant, Département de philosophie
Marie-Noëlle Harvey, coordonnatrice, Direction des ressources humaines
Patrice Vendette, gestionnaire administratif, Direction des ressources matérielles
Sandrine Chartrand, intervenante en sexologie, Carrefour d'aide aux étudiants
Vincent Gariépy, étudiant, programme *Sciences humaines – profil Individu et société*

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE **4**

1. DÉFINITIONS **4**

2. OBJECTIFS **9**

3. CHAMP D'APPLICATION **10**

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS **11**

5. INTERDICTIONS **15**

6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL **16**

6.1 Formation 16

6.2 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel 16

6.3 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil 17

6.4 Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité 17

6.5 La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité 17

6.6 Mesure visant à protéger contre les représailles 18

6.7 Sanctions applicables en cas de non-respect de la Politique 18

7. PROCÉDURES DE DEMANDES D'INTERVENTION DU COLLÈGE **19**

7.1 Les principes suivants sous-tendent les actions du Collège en matière de violence à caractère sexuel 19

7.2 Processus d'accueil 20

7.3 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement 20

7.4 Traitement d'une plainte administrative 21

7.5 Enquête 22

7.6 Suivi de l'enquête et sanctions 23

7.7 Communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte 24

8. COMITÉ CONSULTATIF POUR CONTRER LES VIOLENCES SEXUELLES **24**

9. DIFFUSION DE LA POLITIQUE **25**

10. REDDITION DE COMPTES **25**

11. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION **25**

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES **26**

ANNEXE 1 ..... **27**

ANNEXE 2 ..... **28**

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 égalitaires 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 supérieur[1] (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 :

Activités parascolaires

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

[1] Publications Québec. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, [Québec, 2017], c. P -22.1*, [En ligne], http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1 (Page consultée le 21 août 2019).

Activités périscolaires

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

Collège

Englobe les trois (3) 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. De plus, le Collège inclut les résidences, les stationnements, les terrains et les bâtiments.

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.

Conflit d'intérêts[2]

Une situation dans laquelle la personne en relation pédagogique ou en relation d'autorité a un intérêt personnel réel, potentiel ou apparent qui met ou pourrait mettre en cause la mission du Collège.

Consentement[3]

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 ou en état de sommeil. Le silence n'est pas une expression de consentement;
- le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir ou par l'utilisation de violence, de menaces ou de manipulation;

[2] Université du Québec en Outaouais. *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel,* [En ligne], https://uqo.ca/docs/22430 (Page consultée le 21 août 2019).
[3] Educaloi.qc.ca. *L'âge du consentement sexuel,* [En ligne], https://www.educaloi.qc.ca/capsules/lage-du-consentement-sexuel#targetText=L'%C3%A2ge%20du%20consentement%20sexuel&targetText=Pour%20certaines%20infractions%20criminelles%20%C3%A0,sexuelle%20est%20de%2016%20anshttps://www.educaloi.qc.ca/capsules/lage-du-consentement-sexuel (Page consultée le 21 août 2019).

- 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.

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.

Guichet unique

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

Minorités sexuelles

Terme qui fait référence à la diversité des sexualités et des genres. Les personnes qui s'identifient à la communauté LGBT+[4] sont normalement considérées comme étant issues des minorités sexuelles.

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.

Personne mise en cause[5]

La personne à qui sont reprochés des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes allant à l'encontre de la présente Politique.

Plainte administrative

Démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à son établissement d'enseignement. 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. La plainte administrative ne se substitue pas à une plainte de nature judiciaire.

[4] Jeunesse, J'écoute. *LGBTQ2S+ : Qu'est-ce que ça veut dire ?,* [En ligne], **https://jeunessejecoute.ca/information/lgbtq2s-ca-veut-dire/** (Page consultée le 27 août 2019).
[5] Université du Québec en Outaouais. ***Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel,* https://uqo.ca/docs/22430** (Page consultée le 21 août 2019).

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.

Relation d'autorité

La relation d'autorité existe entre deux (2) individus qui occupent des niveaux hiérarchiques ou de pouvoir, réels ou perçus, différents au Collège. Elle inclut la relation entre un membre du personnel qui se trouve ou peut raisonnablement se trouver dans l'avenir en relation d'autorité, en relation d'aide ou en relation pédagogique avec une ou un étudiant. Les agents de sécurité sont considérés comme des personnes en situation d'autorité.

Relation intime

La relation intime inclut tant la relation amoureuse que sexuelle.

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.).

Représailles[6]

Les représailles renvoient à toute mesure préjudiciable exercée contre une personne pour le motif qu'elle a, de bonne foi, fait un signalement, été témoin, déposé une plainte en raison de violences à caractère sexuel, mis en place une mesure d'accommodement en suivi à un signalement ou à une plainte, ou qu'elle soit intervenue pour faire cesser un comportement. Constitue également des représailles le fait de menacer une personne ou d'exercer toute forme de violence pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement, de déposer une plainte ou de collaborer à une enquête.

En matière d'emploi, sont présumées être des représailles : le congédiement, la rétrogradation, la suspension ou le déplacement, ainsi que toute autre mesure disciplinaire portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail.

[6] Université du Québec en Outaouais. ***Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel,*** **[En ligne], https://uqo.ca/docs/22430** (Page consultée le 21 août 2019).

En matière pédagogique, sont présumées être des représailles : le retrait d'une bourse, la perte d'un emploi étudiant, le refus d'un cours en option, le retard dans sa notation ou une notation inappropriée.

Signalement[7]

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

Victime

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

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.

Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne mise en cause 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

[7] 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.*

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.

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. 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[8].

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.

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 professions[9].

2. OBJECTIFS

En conformité avec la Loi, la Politique vise à :

- établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
- maintenir un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté collégiale;

[8] Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Cyberharcèlement à caractère sexuel*,[En ligne], http://tracons-les-limites.ca/, (Page consultée le 20 août 2018).
[9] Publications Québec. *Code des professions,* [En ligne], **http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-26** (Page consultée le 27 août 2019).

- mettre en place des mesures de prévention, de sensibilisation et de sécurité;
- encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors des campus;
- établir les modalités de traitement, de dévoilement et de signalement des plaintes;
- établir les modalités de communication des renseignements portant sur les suites données à une plainte administrative lorsque la personne requérante en fait la demande.

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

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

3. CHAMP D'APPLICATION

La 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 Politique s'applique également lors des activités pédagogiques, parascolaires, périscolaires, sociales ou sportives organisées ou reconnues par le Collège et se déroulant hors des campus, telles que les stages, les activités sur les **médias sociaux**, d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année, 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 la diversité ethnoculturelle, de communautés autochtones ou de minorités sexuelles, de la communauté LGBT+, les étudiantes et 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 Politique;
- signaler toute 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 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, certains membres et instances 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 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 (DVE)

- 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;
- Collaborer lors de demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte administrative.

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;
- Collaborer lors de demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte administrative;
- Apporter l’aide et le soutien nécessaires aux membres du personnel;
- Collaborer lors des demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte administrative.

La Direction des études (DE)

- 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 DVE 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 DVE.

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 DVE;

- Collaborer avec la DVE 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 DVE.

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.

Secrétariat général et affaires juridiques

- Collaborer à l’application de la Politique avec les directions concernées;

- Collaborer avec la DVE dans le traitement des situations;

- Traiter les demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte administrative.

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 d'encadrement et du personnel hors 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 DVE (les signalements ne mènent pas toujours à une plainte);
- Respecter les règles relatives en lien avec son ordre professionnel;
- 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

- 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 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 :

- de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel;

- d'exercer toute forme de représailles à l'égard de la personne qui fait une plainte, un signalement ou une dénonciation;

- 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 d’encadrement 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 sociales ou d'accueil

La 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 en se référant au **Guide encadrant les activités sociales ou d'accueil**.

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'étudiante ou de l'étudiant ou à l'embauche de l'employée ou de l'employé, cette dernière personne devra la déclarer à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais.

Si une relation intime existe préalablement ou se développe entre deux (2) membres du personnel, la personne en situation d'autorité devra la déclarer à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais.

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 évènement 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 Politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse[10].

Conformément aux modalités prévues par la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (LQ 2021, c 25), à la demande de la personne ayant déposé une plainte, le Collège doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

6.6 Mesure 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 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 Politique et la personne qui en exerce sera sanctionnée, conformément à la présente Politique.

6.7 Sanctions applicables en cas de non-respect de la Politique

Le non-respect de la Politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement d'une ou un membre du personnel[11] et à la suspension ou au renvoi d'une étudiante ou d'un étudiant du Collège[12]. La nature,

[10] Publication Québec. *Loi sur la protection de la jeunesse*, [En ligne], http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-34.1 (Page consultée le 2 novembre 2018).
[11] Comme prévu aux conventions collectives en vigueur et au *Règlement relatif à la nomination, le renouvellement de mandat et l'évaluation du directeur général ou du directeur des études* (Règlement numéro 11).
[12] Cégep de Saint-Jérôme, *Code de vie, règlement 14,* [En ligne], https://www.cstj.qc.ca/wp-content/uploads/2012/10/ReglementNo14-CodeDeVie_28-10-15.pdf (Page consultée le 2 novembre 2018).

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 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

- Le Collège s'engage à ce que l'intervention soit impartiale, respectueuse et équitable envers les personnes concernées;
- 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;
- Chaque personne a le droit d'être assistée ou conseillée par une personne de son choix;
- 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;
- Les personnes mises en cause ne sont pas qualifiées, jusqu'à preuve du contraire, de responsables;
- Le dévoilement ou le signalement ne mènent pas nécessairement à une plainte;
- Le signalement ou la plainte ne doit pas reposer sur de fausses allégations en raison des torts qui pourraient ainsi être causés aux personnes mises en cause. Ces dernières pourront se prévaloir des recours prévus aux lois et règlements applicables;
- 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;
- 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;

- Le Collège s'assure qu'aucune personne en intervention ne se retrouve en conflit d'intérêts ou en apparence de conflit d'intérêts.

7.2 Processus d'accueil

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la 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 : 1 877 450-CSTJ (2785), poste 5700 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 civils[13]. 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,

[13] Un jour civil est un jour qu'on retrouve au calendrier.

de concert avec elle, l'intervention appropriée. Le processus de traitement d'un dévoilement ou d'un signalement est présenté à l'Annexe 1.

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 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 mitigation[14] appropriées qui seront mises en place jusqu'à ce qu'une

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

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.

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 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 mise en cause 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 mise en cause 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 mises en cause.

Même si la plainte est jugée non fondée, la personne responsable du Guichet unique s'assure de soutenir la victime et la personne mise en cause 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 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 mise en cause 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 d'encadrement 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.

7.7 Communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte

Pour obtenir des renseignements relatifs aux suites données à une plainte, la personne requérante remplit le Formulaire de demande de communication de renseignements concernant les suites données à une plainte en matière de violences à caractère sexuel à la personne responsable de l'accès à l'information au Collège. Le Collège transmet à la personne requérante les informations prévues par la loi, soit l'imposition ou non d'une sanction et, le cas échéant, la nature et la durée de la sanction.

La réponse à une telle demande de renseignements sera adressée par écrit à l'attention de la personne requérante dans les délais prescrits par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ c A-2.1).

La personne requérante qui obtient de telles informations doit garder celles-ci confidentielles et ne pas les diffuser.

8. COMITÉ CONSULTATIF POUR CONTRER LES VIOLENCES SEXUELLES

Ce comité est composé de 14 à 17 personnes[15] :

- Deux (2) membres de la population étudiante;
- Deux (2) membres du personnel enseignant;
- Une, un (1) ou deux (2) membres du personnel soutien;
- Une, un (1) ou deux (2) membres du personnel professionnel;
- Une ou un (1) membre du personnel-cadre de la Direction de la vie étudiante;
- Une ou un (1) membre du personnel-cadre de la Direction des ressources humaines;
- Une ou un (1) membre du personnel-cadre de la Direction des ressources matérielles;
- Une, un (1) ou deux (2) membres du personnel-cadre;
- Une ou un (1) membre du personnel choisit par la Direction des ressources humaines pour son expertise en matière de violences à caractère sexuel;

[15] S'assurer que les centres collégiaux y soient représentés.

- La personne responsable du Guichet unique;
- Une ou un membre (1) non étudiant impliqué dans les activités parascolaires ou périscolaires;
- Une ou un membre (1) non étudiant issu d'une équipe sportive du Collège.

Les personnes issues de syndicats ou d'associations sont nommées ou élues par le syndicat ou l'association dont elles sont membres. Leur 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. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La Politique doit être accessible à toute la communauté collégiale.

10. REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le Collège rend compte de l'application de la 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 à la population étudiante;
- les activités de formation suivies par les membres du personnel d'encadrement, les membres du personnel et les personnes qui représentent des associations étudiantes;
- les mesures de sécurité mises en place;
- le nombre de plaintes et de signalements reçus 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.

11. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La Politique est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et abroge toute politique antérieure. La Loi prévoit que le Collège doit réviser la Politique tous les cinq (5) ans au minimum.

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 No 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/communiques/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 No 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

Université du Québec en Outaouais. Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. https://uqo.ca/docs/22430

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

ANNEXE 1

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 Collège doit offrir des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement à la victime qui en manifeste le désir dans un délai maximum de 7 jours. Toutefois, une prise de contact personnalisée par la personne responsable du Guichet unique aura lieu dans un délai idéal de 48 heures.

PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT ET SIGNALEMENT

Demande de consultation, de dévoilement ou de signalement d'une situation de violence à caractère sexuel

↓

Accueil et écoute de la victime ou de la personne témoin par la personne responsable du Guichet unique

↓

Évaluation de la situation et des pistes d'intervention possibles par la personne responsable du Guichet unique **en collaboration avec la victime ou la personne témoin** (plusieurs interventions peuvent être choisies par la victime ou la personne témoin et mises en place)

↓

Mesures d'accommodement (par exemple : aménagement d'horaire, extension des délais pour les travaux)

↔

Mesures réparatrices alternatives (par exemple : écriture d'une lettre à la personne mise en cause, témoignage)

↔

Intervention dans le milieu (par exemple : sensibilisation et soutien dans les groupes où des problématiques de violence à caractère sexuel ont été rapportées)

↔

Accompagnement et transmission de renseignements à la victime

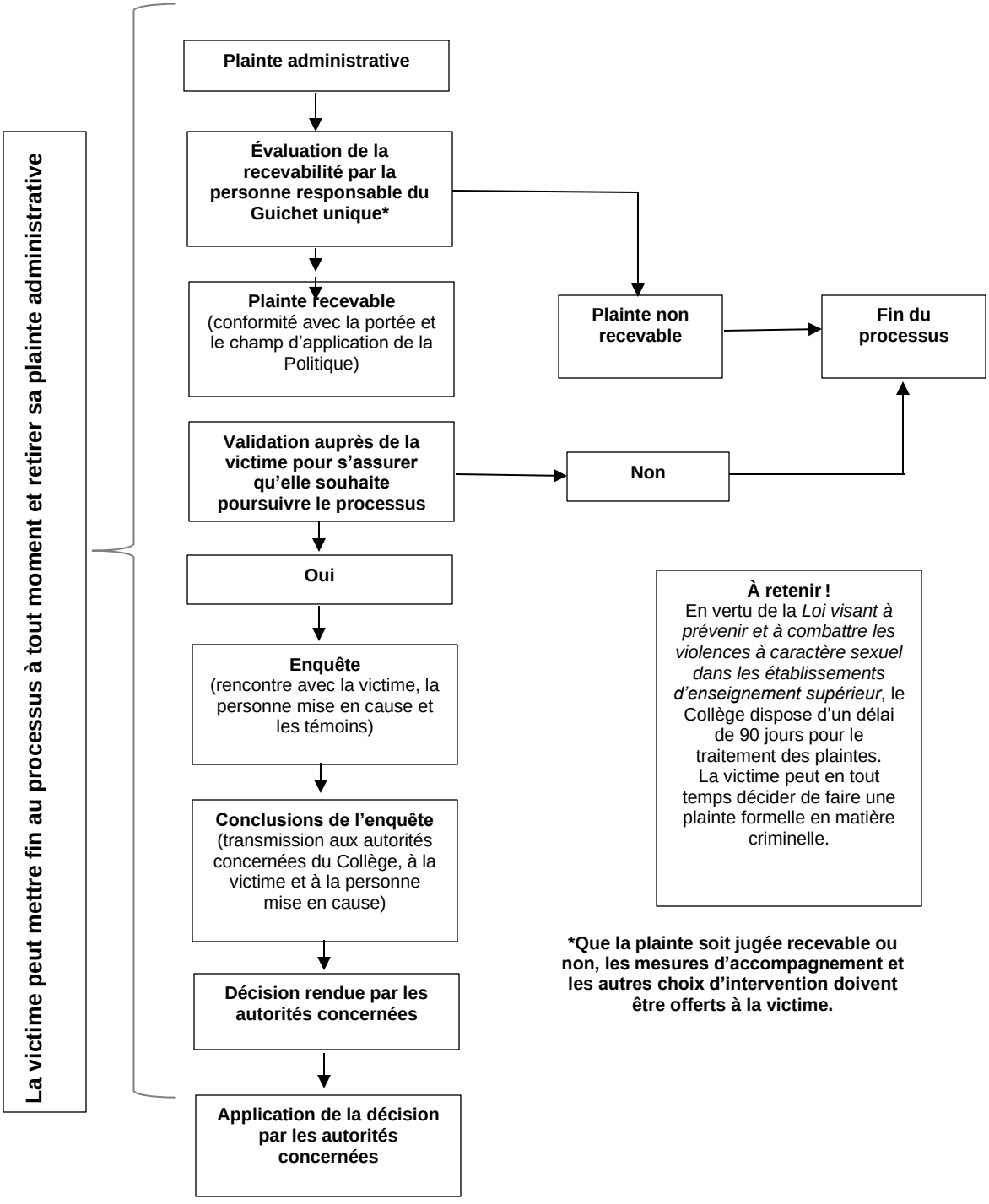
↔

Dépôt d'une plainte

À retenir!
Un dévoilement ou signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

ANNEXE 2

PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE



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 Collège dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement des plaintes. La victime peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle.

***Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la victime.**