

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

**DIRECTION DES
RESSOURCES HUMAINES**

■ ■ ■ CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME
Saint-Jérôme | Mont-Tremblant | Mont-Laurier

**DIRECTION
DE LA VIE ÉTUDIANTE**

■ ■ ■ CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME
Saint-Jérôme | Mont-Tremblant | Mont-Laurier

SUIVI DE LA POLITIQUE	DATES	N^{OS} RÉOLUTIONS
ADOPTION : ENTRÉE EN VIGUEUR : MODIFICATIONS : REFONTE :	27 novembre 2018 27 novembre 2018 22 octobre 2019 27 septembre 2022 26 juin 2025	CA 14 (2018-2019) CA 15 (2019-2020) CA 04 (2022-2023) CA 62 (2024-2025)

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	4
1. DÉFINITIONS	4
2. CHAMP D'APPLICATION	10
3. OBJECTIFS.....	10
4. CADRE JURIDIQUE.....	11
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	12
6. COMITÉ CONSULTATIF POUR CONTRER LES VIOLENCES SEXUELLES.....	17
7. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION.....	18
7.1 Activités de prévention et de sensibilisation.....	18
7.2 Formation.....	18
7.3 Mesures de sécurité dans les lieux physiques visant à prévenir les violences à caractère sexuel	19
7.4 Mesures de protection et de soutien dans le cadre des activités de stage.....	19
7.5 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil.....	19
8. CODE DE CONDUITE ENCADRANT LES RELATIONS INTIMES DANS UN CONTEXTE PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ	19
8.1 Mesures applicables aux relations intimes dans un contexte pédagogique ou d'autorité ciblant la population étudiante ...	20
8.2 Mesures applicables aux relations intimes entre membres du personnel dans un contexte d'autorité.....	20
9. PROCESSUS D'INTERVENTION DU COLLÈGE.....	21
9.1 Principes applicables au processus d'intervention.....	21
9.2 Services et ressource spécialisés en matière de violence à caractère sexuel.....	23
9.3 Signalement et plainte administrative	23
10. SANCTIONS.....	27
11. REDDITION DE COMPTES	27
12. DIFFUSION ET APPLICATION	28
13. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	28
ANNEXE 1 – TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT.....	29
ANNEXE 2 – TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ	30
RÉFÉRENCES.....	31

PRÉAMBULE

Le Cégep de Saint-Jérôme (ci-après « Collège »), fidèle à ses valeurs organisationnelles, souhaite promouvoir des rapports égaux entre les personnes.

La *Politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel du Collège* (ci-après « Politique ») a pour objectif de renforcer les initiatives individuelles et collectives en vue de prévenir et de contrer les violences sexuelles en créant un environnement d'études et de travail sain, respectueux et exempt de violence à caractère sexuel pour l'ensemble de la communauté collégiale. Elle met de l'avant l'éducation, la prévention et la sensibilisation, afin de promouvoir une culture du respect et du consentement.

Cette politique vise à accorder la plus grande importance à chaque membre de la communauté collégiale et à prendre en considération les personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel.

Cette politique vise également à reconnaître le droit des personnes plaignantes d'être crues, entendues, soutenues, protégées et accompagnées avec bienveillance et en toute confidentialité. Des services d'accueil, d'accompagnement, d'orientation et de soutien psychosocial sont disponibles pour les personnes plaignantes, mises en cause ou témoins de violences à caractère sexuel sans qu'il soit nécessaire d'entreprendre une démarche formelle de plainte administrative.

Il revient à chaque personne d'agir de façon bienveillante envers autrui et de contribuer à l'émergence d'une culture du consentement afin qu'un esprit de cohésion s'établisse entre les membres de la communauté collégiale. Le Collège s'engage à mettre en place les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel. L'établissement prévoit aussi offrir à sa communauté des mécanismes de soutien ainsi que des recours.

1. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes ci-dessous sont définis comme suit :

Activités parascolaires

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

Activités périscolaires

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

Activités sociales ou d'accueil

Activité, avec consommation d'alcool ou non, organisée par une personne membre de la communauté collégiale, notamment un membre du personnel, les associations syndicales, une organisation sportive, un club étudiant ou une association étudiante du Collège, peu importe le lieu où cette activité se déroule et qui rassemble des membres de la communauté collégiale.

Agression sexuelle¹

Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par manipulation émotionnelle ou par du chantage. C'est un acte qui vise à asservir autrui à ses propres désirs en abusant de son pouvoir, en utilisant la force, la contrainte, ou la menace. 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, la culture, la religion et l'orientation sexuelle de la personne victime ou de l'agresseur sexuel, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a eu lieu, et quelle que soit la nature du lien entre la personne victime et l'agresseur sexuel. On parle d'agression sexuelle lorsqu'on utilise certaines expressions, telles que viol, abus sexuel, infractions sexuelles, contacts sexuels, inceste, prostitution et pornographie juvéniles.

Collège

Le Cégep de Saint-Jérôme, qui regroupe ses trois campus (Cégep de Saint-Jérôme, Centre collégial de Mont-Tremblant et Centre collégial de Mont-Laurier) ainsi que ses centres collégiaux de transfert de technologie et les fondations affiliées.

Communauté collégiale

L'ensemble de la population étudiante et des membres du personnel, les personnes stagiaires, les membres du conseil d'administration, le personnel des fondations et le personnel des associations syndicales ou étudiantes.

Conflit d'intérêts

Une situation dans laquelle une organisation ou une personne, en raison de ses fonctions, de ses responsabilités ou de ses intérêts, réels, potentiels ou apparents, risque de compromettre son impartialité et de nuire à l'accomplissement de la mission du Collège.

¹ Gouvernement du Québec. *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, [En ligne], 2001, p. 22. [<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2000/00-807-1.pdf>] (Consulté le 4 avril 2025).

Consentement²

Ce terme désigne l'accord explicite, clair, libre, éclairé et volontaire d'une personne à participer à une action ou à accepter une situation notamment de nature sexuelle. Ce consentement peut être retiré à n'importe quel moment.

Il devient nul si la personne ne semble pas y adhérer, que ce soit verbalement ou non et dans les cas suivants :

- La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- L'accord émane des propos ou des actions d'une tierce personne;
- La personne est dans l'incapacité de communiquer son consentement, soit parce qu'elle est dans un état inconscient, sous l'influence de drogues, d'alcool ou de médicaments, soit parce qu'elle est endormie ou qu'elle est dans l'incapacité de donner son accord. Le silence n'est pas une expression de consentement;
- Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir, par l'utilisation de violence, de pression, d'intimidation, de menaces, de contraintes ou de manipulation;
- La personne est dans l'incapacité partielle ou totale de comprendre ce à quoi elle consent en raison de troubles cognitifs ou d'une déficience intellectuelle;
- 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;
- Le consentement n'est pas valide selon certains critères, tels que l'âge et le contexte. Bien que l'âge pour consentir à des activités sexuelles soit fixé à seize (16) ans, le consentement n'est jamais valide en contexte d'autorité, de relation de confiance, de situation d'exploitation ou de dépendance lorsque la personne a moins de dix-huit (18) ans.

Cyberharcèlement sexuel³

Harcèlement sexuel perpétré à l'aide des technologies de l'information, telles que les médias sociaux. L'envoi de commentaires à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression sexuelle 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.

² Ministère de la Justice du Canada. *La définition de consentement à l'activité sexuelle*, [En ligne], 2015. [<https://justice.gc.ca/FRA/JP-CJ/VICTIMES-VICTIMS/DEF.HTML>] (Consulté le 19 janvier 2022). Ministère de la Justice du Canada. *L'âge de consentement aux activités sexuelles*, [En ligne], 2017, [<https://justice.gc.ca/fra/pr-rp/autre-other/clp/faq.html>] (Consulté le 19 janvier 2022).

³ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Cyberharcèlement à caractère sexuel*, [En ligne]. [<http://tracons-les-limites.ca/>] (Consulté le 20 août 2018).

Enquête

Démarche visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte administrative.

Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel

Ressource spécialisée en matière de violences à caractère sexuel, regroupant l'ensemble des services d'accueil, d'orientation, de soutien psychosocial et d'accompagnement, et servant de point d'entrée pour toute personne souhaitant signaler un manquement allégué à la Politique, déposer une plainte administrative ou obtenir de l'aide en toute confidentialité.

Harcèlement psychologique ou sexuel⁴

Il s'agit d'une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui rend le milieu de travail ou d'études néfaste pour elle. La conduite vexatoire peut se manifester par des paroles, des gestes, des écrits ou des comportements qui sont répétés, hostiles ou non désirés.

Une seule conduite grave peut aussi constituer un acte de harcèlement si elle porte atteinte à l'intégrité d'une personne et produit un effet nocif continu sur cette personne en raison des conséquences négatives durables qu'elle subit.

Mesures d'accommodement

Adaptation, modification, aménagement mis en place en vue de limiter les répercussions des violences à caractère sexuel sur les études, le stage ou le travail d'une personne en répondant à ses besoins.

Personne mise en cause

Personne visée par un signalement, une plainte administrative ou toute démarche effectuée en vertu de la Politique en raison d'un manquement à celle-ci.

Personne plaignante

Personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel, ayant été témoin ou informée d'une situation de VACS qui dévoile, signale, engage une action ou dépose une plainte en vertu de la Politique.

Personnes concernées par une situation de violence à caractère sexuel

Ces personnes sont : la personne plaignante, la personne mise en cause, la personne témoin ou la personne proche.

⁴ CNESST. *Harcèlement psychologique ou sexuel au travail*, [En ligne]. [<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcèlement-au-travail/harcèlement-psychologique-sexuel-au-travail>] (Consulté le 4 avril 2025).

Personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel

Personnes ou groupes qui, en raison de facteurs spécifiques, sont plus à risque de subir des violences sexuelles. Ces groupes incluent les femmes, les enfants, les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, les communautés culturelles, les personnes étudiantes étrangères, les communautés autochtones, les personnes âgées, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Plainte administrative

Démarche formelle de la personne plaignante visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à son établissement d'enseignement impliquant un membre de la communauté collégiale. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement sexuel et à imposer des sanctions à la personne mise en cause. La plainte administrative ne se substitue pas à une plainte de nature judiciaire.

Relation pédagogique ou d'autorité

Se manifeste dans un contexte où une personne exerce un contrôle, du pouvoir sur une autre personne ou a une relation d'influence avec elle. Elle existe donc entre deux (2) individus occupant des positions hiérarchiques ou de pouvoir, réelles ou perçues, différentes au Collège. Elle inclut toute personne membre de la communauté collégiale qui est chargée d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher ou accorder des ressources à une personne ou pouvant exercer une influence sur son cheminement collégial ou professionnel. Plus spécifiquement, la relation pédagogique désigne le lien avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences (par exemple, cette personne peut être enseignante, monitrice, tutrice, technicienne en travaux pratiques, apparitrice, entraîneuse, maître ou superviseuse de stage, etc.).

Selon les termes de cette politique, tous les membres du personnel, du personnel de sécurité, des fondations, des partenaires internes, ainsi que des associations syndicales ou étudiantes sont considérés comme des personnes en position d'autorité par rapport aux membres de la communauté étudiante. De plus, les personnes étudiantes salariées sont considérées comme des personnes étudiantes aux fins de l'application de la Politique.

La relation d'autorité ou pédagogique ne se limite pas aux interactions qui se déroulent au Collège, mais également à celles se produisant à l'extérieur de l'établissement.

Représailles⁵

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 à la suite d'un signalement ou d'une plainte, ou est intervenue pour faire cesser un comportement. Constitue également des

⁵ Université du Québec en Outaouais. *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, [En ligne] [<https://uqo.ca/docs/22430>] (Consulté le 21 août 2019).

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 présumés être des représailles : le congédiement, la rétrogradation, la suspension ou la mutation, ainsi que toute autre mesure disciplinaire visant l'emploi ou les conditions de travail.

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

Signalement

Le fait qu'une personne dévoile avoir subi une violence à caractère sexuel. On entend également par signalement le fait qu'une personne transmette une information quant à une situation de violence à caractère sexuel dont elle a été témoin ou dont elle a été informée. Le signalement ne conduit pas forcément à une plainte administrative.

Soutien psychosocial

Relation de soutien psychologique et professionnel visant à aider une personne à surmonter des difficultés personnelles, émotionnelles, psychologiques ou sociales. Elle inclut la relation qui s'établit avec les différentes personnes professionnelles et techniciennes ou qui sont intervenantes auprès de la communauté collégiale.

Violence à caractère sexuel (VACS)

L'article 1 de la Loi définit cette notion de la manière suivante : « [...] s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. »

Elle inclut notamment l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement sexuel et l'inconduite sexuelle. Elle peut se manifester de plusieurs façons, notamment par :

- Les blagues, les commentaires, les allusions à connotation sexuelle;
- Les commentaires sexistes, misogynes, homophobes et transphobes;
- Les avances répétées ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- La diffusion non consensuelle d'images ou de vidéos intimes⁶;

⁶ Si vous êtes victime d'un partage sans consentement de votre image intime ou d'une menace d'un tel partage, la [Loi visant à contrer le partage sans consentement d'images intimes](#) vous offre des solutions. Vous pouvez demander une ordonnance urgente de cessation ou de prévention du partage d'une image intime au moyen d'un [formulaire](#) qui sera traité de manière urgente par un juge. Pour plus de renseignements : Gouvernement du Québec. *Partage sans consentement d'une image intime*, [En ligne]. [\[https://www.quebec.ca/justice-et-etat-civil/accompagnement-victimes-crime/partage-sans-consentement-image-intime#msdyntrid=cXWC1jP7kRAw_ituddolCpcOhQsmIKa1AQADyQxb82s\]](https://www.quebec.ca/justice-et-etat-civil/accompagnement-victimes-crime/partage-sans-consentement-image-intime#msdyntrid=cXWC1jP7kRAw_ituddolCpcOhQsmIKa1AQADyQxb82s) (Consulté le 12 juin 2025).

- Le cyberharcèlement et les communications obscènes;
- Les actes de voyeurisme, d'exhibitionnisme, de frotteurisme;
- Les avances physiques non désirées, les attouchements, les baisers;
- L'exploitation sexuelle.

2. CHAMP D'APPLICATION

La Politique s'applique, en tout temps, à l'ensemble des membres de la communauté collégiale ainsi qu'à toute personne visiteuse, contractante, sous-traitante, fournisseuse et aux partenaires internes.

Elle s'applique aux activités pédagogiques, parascolaires, périscolaires, professionnelles, sociales ou d'accueil et sportives organisées ou reconnues par le Collège, dans ses campus et hors de ceux-ci, tels les projets de mobilité ou missions étudiantes ou professionnelles, les activités de stage, etc. La Politique vise aussi les communications transmises ou reçues par tout moyen technologique. Elle s'étend à toute situation susceptible d'avoir des répercussions négatives sur le parcours scolaire ou l'environnement de travail d'une personne membre de la communauté collégiale.

3. OBJECTIFS

En conformité avec la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*⁷ (ci-après « Loi »), la Politique vise à :

- Inciter le milieu à se montrer proactif à l'égard des violences à caractère sexuel (ci-après « VACS ») dans le but de les prévenir et de les combattre;
- Promouvoir un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire respectant l'intégrité physique et psychologique des personnes;
- Établir les rôles et responsabilités des membres de la communauté collégiale;
- Renforcer les mesures de formation, de prévention, de sensibilisation et de sécurité visant à prévenir et à combattre les VACS;
- Offrir des mesures d'aide, de soutien et d'accompagnement, ainsi que d'orientation aux personnes concernées par une situation de VACS;
- Encadrer les activités sociales et d'accueil, incluant celles se déroulant hors des campus;

⁷ Publications Québec, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, [en ligne], 2025, [<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-22.1>] (consulté le 20 juin 2025).

- Établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements obtenus et des enquêtes;
- Établir les modalités de communication des renseignements portant sur les suites données à une plainte administrative lorsque la personne plaignante en fait la demande;
- Mettre en place un processus de divulgation de relations intimes dans le cadre d'une relation pédagogique ou d'autorité.

4. CADRE JURIDIQUE

Le cadre juridique sur lequel s'appuie la Politique comprend, notamment, mais non limitativement les documents suivants :

- *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur;*
- *Loi sur les normes du travail;*
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail;*
- *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles;*
- *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*
- Conventions collectives régissant les conditions de travail des membres du personnel du Collège;
- *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel;*
- *Règlement sur la nomination, le renouvellement de mandat et l'évaluation de la Direction générale ou de la Direction des études (n° 11) du Collège, Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel, Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, Politique de gestion du personnel d'encadrement du Collège;*
- *Règlement sur le code de vie au Collège (n° 14) du Collège;*
- *Règlement sur la location et le code de vie aux résidences étudiantes (n° 12) du Collège;*
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;*
- *Loi visant à contrer le partage sans consentement d'images intimes;*
- *Charte des droits et libertés de la personne;*
- *Code criminel.*

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Tout membre de la communauté collégiale :

- Prend connaissance de la Politique et de ses responsabilités, s'en approprie le contenu, l'applique et se conforme à ses exigences et obligations;
- Participe aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la Politique et actualise ses connaissances sur les enjeux, concepts et autres aspects relatifs aux violences à caractère sexuel;
- Agit pour prévenir ou contrer la violence à caractère sexuel en signalant toute situation au Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou à la Direction des ressources humaines;
- Dirige toute personne désirant signaler de l'information ou en obtenir vers le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou la Direction des ressources humaines;
- Porte assistance ou fait appel aux services d'urgence dans le cas où la sécurité d'une personne serait menacée;
- Collabore avec les autorités compétentes, incluant un corps policier, lors du traitement d'un signalement ou d'une plainte.

De plus, certains membres de la communauté collégiale et autorités du Collège ont des rôles et des responsabilités spécifiques décrits ci-après.

Membre du personnel

- Respecte le Code de conduite encadrant les relations intimes dans un contexte pédagogique ou d'autorité (section 8).

Personnel cadre et hors-cadre

- S'assure de l'application de la Politique au sein de sa direction, service ou équipe;
- Effectue des rappels aux membres du personnel de son équipe afin qu'ils ou elles participent aux séances de formation obligatoires prévues par la Loi qui sont offertes par le Collège;
- S'assure de fournir l'aide et le soutien nécessaires à son personnel;
- Prend les mesures nécessaires et intervient sans retard face à toute situation de VACS, dès qu'elle est signalée ou observée;
- Dirige vers le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou la Direction des ressources humaines, tout membre de la communauté collégiale impliqué dans une situation de VACS.

Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel

- Offre des services d'accueil, de soutien, d'accompagnement et d'orientation à toute personne concernée par une situation de VACS;
- Recommande des mécanismes d'accommodement selon les besoins;
- Organise et coordonne des activités de formation, de prévention et de sensibilisation auprès de la communauté collégiale;
- Formule, au besoin, des recommandations au comité consultatif pour contrer les violences à caractère sexuel;
- Reçoit les signalements et les plaintes administratives et assure le suivi de leur traitement auprès de la Direction des ressources humaines ou de la Direction de la vie étudiante;
- Conseille la communauté collégiale et agit à titre de personne-ressource en matière de violence à caractère sexuel;
- Représente le Collège auprès de la communauté collégiale et des Laurentides au sein des différentes tables de concertation en matière de VACS;
- Produit la reddition de comptes annuelle en collaboration avec les directions concernées;
- Met des mesures en place visant à assurer la confidentialité dans le traitement des dossiers reçus concernant toutes violences à caractère sexuel;
- Transfère les dossiers à une autre autorité compétente en cas de conflit d'intérêts.

Comité consultatif pour contrer les violences sexuelles

- Élabore, révisé et assure le suivi de la Politique en s'assurant de consulter tous les groupes de la communauté collégiale (population étudiante, membres du personnel, personnel cadre et hors-cadre, ainsi que leurs associations ou syndicats respectifs);
- Participe à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action précisant les objectifs et les besoins de la communauté collégiale;
- Collabore avec le Collège à l'identification et à l'adoption des meilleures pratiques en matière de prévention des violences à caractère sexuel;
- Propose des activités de formation, d'animation, de sensibilisation et de prévention et participe à leur organisation;
- Analyse les recommandations formulées par la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel et voit à leur application le cas échéant;
- Fait part de recommandations aux autorités compétentes.

Direction générale

- Voit à l'application de la Politique au sein du Collège en collaboration avec les autres directions;
- S'assure de la reddition de comptes annuelle prévue à la Politique et à la Loi.

Direction de la vie étudiante

- Voit à l'application de la Politique au sein de la communauté étudiante;
- S'assure de la mise en œuvre des mesures visant la communauté étudiante du plan d'action contre les violences sexuelles en collaboration avec le comité consultatif;
- Nomme une personne-ressource responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel et encadre ses activités;
- Met en place des activités de prévention, de sensibilisation, d'éducation et de formation offertes au Collège et les promeut auprès des personnes étudiantes;
- Traite les situations signalées par les personnes étudiantes, détermine et applique les mesures et sanctions applicables prévues à la Politique et à tout autre document institutionnel du Collège;
- S'assure d'apporter l'aide et le soutien nécessaires à la population étudiante;
- Collige les données nécessaires à la reddition de comptes annuelle en collaboration avec le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel et les directions concernées;
- Collabore lors de demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte administrative;
- Met des mesures en place visant à assurer la confidentialité dans le traitement des dossiers reçus concernant toutes violences à caractère sexuel.

Direction des ressources humaines

- Voit à l'application de la Politique au sein du personnel du Collège;
- Remet la Politique au personnel du Collège lors de l'embauche;
- S'assure de la mise en œuvre des mesures visant les membres du personnel du plan d'action contre les violences sexuelles en collaboration avec le comité consultatif;
- Assure la présence d'une personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel au sein de sa direction qui travaillera en collaboration avec la personne-ressource du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel;
- Participe à la mise en place des activités de prévention, de sensibilisation, d'éducation et de formation offertes au Collège et les promeut auprès du personnel et de ses partenaires internes;
- Traite les situations signalées par le personnel, détermine et applique les mesures et sanctions applicables prévues à la Politique et à tout autre document institutionnel du Collège;
- Analyse les situations relatives au Code de conduite encadrant les relations intimes dans un contexte pédagogique ou d'autorité (section 8) et détermine les actions à prendre selon le contexte;
- S'assure d'apporter l'aide et le soutien nécessaires aux membres du personnel;

- Collige les données nécessaires à la reddition de comptes annuelle en collaboration avec le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel et les directions concernées;
- Collabore aux demandes de communication de renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte administrative;
- Met des mesures en place visant à préserver la confidentialité lors du traitement des dossiers reçus concernant des situations de violence à caractère sexuel.

Direction des ressources matérielles

- Met en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des lieux et des personnes et applique les correctifs au besoin;
- S'assure que le personnel de sécurité suit une formation en matière de VACS et connaît la procédure établie en cas de situation de VACS;
- Collige les données nécessaires à la reddition de comptes annuelle en collaboration avec le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel et les directions concernées.

Direction des études ou Direction de la formation continue, services aux entreprises et international (selon que la personne étudiante soit inscrite à l'enseignement régulier ou à la formation continue)

- Collabore, 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;
- Collabore au traitement des situations signalées qui concernent la communauté étudiante avec la Direction de la vie étudiante et au traitement des situations signalées qui concernent le personnel avec la Direction des ressources humaines dans ainsi qu'à la détermination des sanctions, le cas échéant;
- Accompagne les membres du personnel enseignant pour signaler au Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel toute situation de VACS qui survient dans le cadre pédagogique;
- Facilite la mise en place de mesures d'accommodement et d'aménagement pédagogique pour la communauté étudiante, en collaboration avec la Direction de la vie étudiante.

Direction des finances et de l'approvisionnement

- S'assure que les documents contractuels conclus par le Collège avec une personne contractante, sous-traitante ou fournisseuse comprennent une clause stipulant l'acceptation des dispositions définies dans la Politique;
- Collabore étroitement aux interventions nécessaires avec le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou la Direction des ressources humaines lorsqu'une situation de VACS implique une personne contractante, sous-traitante ou fournisseuse.

Secrétariat général et affaires juridiques

- Collabore à l'application de la Politique avec les directions concernées;
- Si le contexte le justifie, s'assure d'inclure une clause sur l'acceptation des conditions de la Politique dans les documents contractuels conclus par le Collège avec une personne contractante, sous-traitante ou fournisseuse;
- Traite les demandes de communication de renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte administrative.

Direction des communications et des ressources informationnelles

- Service des communications et du recrutement

- Diffuse la Politique sur les plateformes de communication du Collège;
- Promeut les activités de prévention, de sensibilisation et de formation auprès de la communauté collégiale.

- Service des ressources des technologies de l'information (« SRTI »)

- Assure la gestion technologique des formations obligatoires sur les différentes plateformes.

Service des ressources didactiques et gestion des programmes

- Assure la gestion technologique des formations obligatoires sur les différentes plateformes, en collaboration avec le SRTI.

Personnes représentantes des associations syndicales, associations étudiantes et association des cadres

- Sensibilisent leurs membres respectifs et leur fait connaître la Politique;
- S'assurent que leurs personnes employées ou représentantes respectent la Politique;
- S'assurent du respect de la Politique dans toutes les activités syndicales ou des associations étudiantes;
- Informent, accompagnent, soutiennent leurs membres et les dirigent vers le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou la Direction des ressources humaines et veillent à la protection de leurs droits dans le cadre du processus de signalement ou de traitement des plaintes administratives;
- Collaborent avec le Collège dans l'application de la Politique.

Conseil d'administration

- Adopte la Politique ainsi que toute modification qui lui est soumise.

Partenaires internes, personne contractante, sous-traitante et fournisseuse et partenaires internationaux

- Respectent les dispositions de la Politique;
- S'engagent à sensibiliser les membres de leur personnel relativement aux VACS et à leur faire connaître la Politique si le contexte le justifie;
- Collaborent avec le Collège dans le cadre d'enquête ou de traitement de situations liées à l'application de la Politique.

6. COMITÉ CONSULTATIF POUR CONTRER LES VIOLENCES SEXUELLES

La composition du comité consultatif pour contrer les violences sexuelles (ci-après le « comité ») doit permettre d'assurer une représentation de la communauté collégiale des trois (3) campus, des personnes ayant vécu de la violence à caractère sexuel et des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel. Ces personnes ne sont pas tenues de dévoiler qu'elles appartiennent à ces groupes ou les événements qu'elles ont vécus. Le comité est composé de la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ainsi que minimalement d'une (1) personne provenant de chacun de ces groupes :

- Membres de la communauté étudiante;
- Membres du personnel enseignant;
- Membres du personnel soutien;
- Membres du personnel professionnel;
- Membres du personnel-cadre de la Direction de la vie étudiante;
- Membres du personnel-cadre de la Direction des ressources humaines;
- Membres du personnel-cadre de la Direction des ressources matérielles;
- Membres du personnel-cadre.

Les personnes issues des syndicats ou des associations sont nommées ou élues par le syndicat ou l'association dont elles sont membres.

Le mandat des membres est d'une durée d'un (1) an et est renouvelable.

7. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION

Dans le cadre de la Politique, le Collège met en place des mesures de prévention, de sensibilisation et d'éducation à l'intention de toute sa communauté. Ces mesures visent à accroître la sensibilisation, à fournir les outils nécessaires pour agir et à promouvoir un environnement sécuritaire et respectueux.

7.1 Activités de prévention et de sensibilisation

Le Collège organise des activités de prévention et de sensibilisation pour favoriser une culture de respect et renforcer la capacité de la communauté collégiale à reconnaître et à prévenir les violences à caractère sexuel et à y réagir en adoptant des attitudes aidantes et appropriées. Ces activités sont diversifiées et variables chaque année selon les besoins de la communauté collégiale et tiennent compte des personnes les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel.

7.2 Formation

Conformément à la Loi, le Collège prévoit des activités de formation obligatoires pour l'ensemble de sa communauté.

- **La communauté étudiante** : doit suivre une formation obligatoire en matière de VACS une fois pendant le cursus scolaire.
- **Les membres du personnel, les personnes représentantes de leurs associations et syndicats respectifs et les personnes représentantes des associations étudiantes** : doivent suivre une formation annuelle.

Chaque année, un plan de formation est élaboré en fonction des besoins de la communauté collégiale, proposant ainsi une variété de formations visant à approfondir la compréhension des violences à caractère sexuel. Ces formations ont notamment pour but de transmettre de l'information de nature juridique, des connaissances et des compétences nécessaires pour prévenir les violences à caractère sexuel et intervenir efficacement dans de telles situations.

De plus, le Collège peut mettre en place des formations destinées à des groupes ciblés en réponse à des besoins particuliers.

Si des personnes n'ont pas respecté leur obligation de formation, des suivis sont effectués par le Collège.

7.3 Mesures de sécurité dans les lieux physiques visant à prévenir les violences à caractère sexuel

Les stratégies d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel reposent sur plusieurs axes, dont des mesures précises visant à assurer la sécurité des personnes du Collège. Ces mesures ont pour objectif de prévenir les VACS et d'améliorer tant la sécurité que le sentiment de sécurité au sein de la communauté collégiale, notamment par un aménagement adéquat des espaces.

Le Collège effectue des vérifications régulières afin d'assurer un aménagement sécuritaire des lieux, en portant une attention particulière à des éléments, tels que la visibilité, l'éclairage, l'entretien des espaces, l'inspection des infrastructures, le système de verrouillage des portes, la surveillance, l'accès à de l'aide, ainsi que la signalisation et la vidéosurveillance. Lorsqu'un enjeu de sécurité est signalé, le Collège intervient rapidement pour régler les problèmes relevés. La communauté collégiale peut également soumettre des recommandations pour améliorer la sécurité en adressant ses suggestions au comité consultatif pour contrer les violences sexuelles.

7.4 Mesures de protection et de soutien dans le cadre des activités de stage

En tenant compte des limites de ses capacités d'intervention à l'extérieur du Collège, des mesures sont mises en place pour soutenir et protéger les stagiaires. Sont visés les contrats de stage, le signalement et le traitement des plaintes administratives ainsi que l'accès aux services d'accueil, de soutien et d'accompagnement du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel.

7.5 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Dans un souci d'organiser une activité sécuritaire et exempte de toute forme de violences à caractère sexuel, les personnes responsables de l'organisation des activités sociales ou d'accueil doivent s'assurer que des mesures de prévention sont mises en place en se reportant au *Guide encadrant les activités sociales ou d'accueil*.

8. CODE DE CONDUITE ENCADRANT LES RELATIONS INTIMES DANS UN CONTEXTE PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ

Ce code de conduite a pour objectif d'éviter toute situation susceptible de favoriser un abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel et de nuire à l'objectivité ou à l'impartialité requises dans la relation pédagogique ou professionnelle.

8.1 Mesures applicables aux relations intimes dans un contexte pédagogique ou d'autorité ciblant la population étudiante

Le Collège considère que les relations intimes entre une personne membre du personnel et une personne membre de la population étudiante vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, les personnes membres du personnel du Collège ne peuvent entretenir de telles relations. Cette interdiction s'applique également dans le cadre d'activités sociales ou d'accueil.

Si une relation intime existait avant l'admission de la personne étudiante ou l'embauche de la personne membre du personnel, la personne en situation d'autorité doit remplir le formulaire de déclaration d'une relation intime.

Si une relation intime venait exceptionnellement à se développer entre une personne étudiante et une personne membre du personnel, elle doit être déclarée à la Direction des ressources humaines en remplissant le formulaire de déclaration d'une relation intime dans les meilleurs délais. Cette déclaration permettra à la Direction des ressources humaines d'évaluer la situation et de prendre les mesures nécessaires pour éviter tout risque de compromettre l'objectivité et l'impartialité, ou de favoriser une situation d'abus de pouvoir ou de violence à caractère sexuel. Selon le contexte et la gravité des gestes dans le cadre de la relation intime déclarée, des mesures administratives ou des sanctions pourraient néanmoins être imposées à la personne membre du personnel qui se trouve en relation pédagogique ou d'autorité. Si la personne membre du personnel omet de déclarer la relation intime à la Direction des ressources humaines, elle s'expose à des sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement.

8.2 Mesures applicables aux relations intimes entre membres du personnel dans un contexte d'autorité

Le Collège considère que les relations intimes entre membres du personnel, lorsqu'une relation d'autorité, réelle ou apparente, existe, vont à l'encontre de la mission et des valeurs organisationnelles de l'établissement.

Si une relation intime existait avant l'embauche ou se développe entre deux (2) membres du personnel dans un contexte d'autorité, la personne en situation d'autorité doit remplir le formulaire de déclaration d'une relation intime.

9. PROCESSUS D'INTERVENTION DU COLLÈGE

9.1 Principes applicables au processus d'intervention

De manière générale, les principes suivants dictent les mesures prises dans le cadre des interventions découlant de la Politique :

- La discrétion et la confidentialité sont exigées de la part des personnes qui, à un titre ou à un autre, sont appelées à agir dans le règlement d'une situation de VACS;
- Aucune personne impliquée dans le processus d'intervention lié à une situation de VACS ne doit se trouver en conflit d'intérêts ni en apparence de conflit d'intérêts;
- Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte administrative;
- Un signalement peut être soumis à une procédure d'enquête, même en l'absence d'une plainte administrative;
- Lors de situations impliquant plusieurs établissements, l'établissement où l'incident a eu lieu coordonne le processus, tandis que les autres collaborent, apportent un soutien psychosocial et offrent de l'accompagnement;
- Lorsque cela est souhaité par la personne plaignante, il est possible d'opter pour la recherche de moyens permettant un règlement équitable et respectueux;
- Le signalement ou la plainte ne doit pas reposer sur de fausses allégations afin d'éviter de causer tout tort ou préjudice aux personnes mises en cause;
- La Politique n'a pas pour effet de se substituer au travail des corps policiers, et la personne plaignante peut, en tout temps, déposer une plainte à la police, qu'elle ait ou non signalé une situation de VACS ou déposé une plainte administrative en application de la Politique;
- Une intervention n'a pas pour effet de priver la personne plaignante de quelque recours que ce soit en vertu de sa convention collective, d'un règlement ou d'une loi en vigueur.

9.1.1 Équité procédurale

Afin de respecter la présomption d'innocence, le Collège s'engage à ce que l'intervention dans une situation de violence à caractère sexuel soit impartiale, respectueuse et équitable envers toutes les personnes concernées. Ainsi, chaque personne a le droit de se faire communiquer les informations sur lesquelles repose une décision et d'y réagir, d'être entendue, de participer à la prise de décision et d'être assistée ou conseillée par une personne de son choix. Toutefois, l'équité procédurale est une notion souple, et les obligations qui en découlent varient selon les enjeux et la nature des procédures engagées.

9.1.2 Confidentialité et communication exceptionnelle des renseignements personnels

Tout au long du processus d'accueil, de collecte de renseignements, de traitement des signalements et des plaintes ou d'enquêtes liés à une situation de VACS, le Collège exige le respect du principe de confidentialité par les autorités compétentes impliquées dans le processus d'intervention et s'engage à adopter des mesures pour préserver la confidentialité des renseignements de l'ensemble des personnes concernées par une situation de VACS. Les membres d'un ordre professionnel doivent également respecter leur code de déontologie.

La personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou de la Direction des ressources humaines ou toute autre personne qui reçoit de l'information dans le cadre d'une situation prévue par la Politique doit garder celle-ci confidentielle, sauf si la personne qui a fourni l'information autorise sa communication ou si la Loi ordonne ou l'autorise sa communication par une disposition expresse, en vue d'assurer la sécurité d'une personne⁸, par exemple 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 identifiables⁹. Dans tous les cas, seuls les renseignements nécessaires aux fins recherchées peuvent être communiqués, et ce, uniquement à la ou aux personnes mises en cause et à celles susceptibles de leur porter secours.

Selon la gravité de la situation ou le nombre des renseignements reçus au sujet d'un même événement ou d'une même personne, qu'il y ait une plainte administrative ou non, la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou à la Direction des ressources humaines peut transmettre de l'information anonymisée à une autorité compétente afin qu'une intervention appropriée ait lieu. 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 au 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.

9.1.3 Protection contre les représailles

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures de protection nécessaires et adaptées à chaque situation afin de protéger les personnes ayant déposé de bonne foi une plainte administrative, fait un signalement ou fourni des renseignements dans le cadre d'un dossier

⁸ Paragraphe 13 de l'article 3 et article 4 de la Loi.

⁹ Article 59.1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

¹⁰ Article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*.

de VACS, contre des représailles ou menaces de représailles de quelque nature que ce soit.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et avoir lieu avant le dépôt d'un signalement ou du traitement d'une plainte administrative. Aucune mesure de représailles ne sera tolérée par le Collège. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement à la Politique passible de mesures de sanction.

9.2 Services et ressource spécialisés en matière de violence à caractère sexuel

Le Collège s'engage à offrir et à rendre accessible des services d'accueil, d'orientation, de soutien psychosocial, d'accompagnement à toutes les personnes concernées par une situation de violence à caractère sexuel, dans un délai maximal de sept (7) jours, et ce, en toute confidentialité.

L'ensemble de la communauté collégiale peut accéder aux services spécialisés offerts par le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel, soit par le [formulaire en ligne](#), par courriel à jeveuxenparler@cstj.qc.ca ou en personne.

Les membres du personnel peuvent également s'adresser à la personne responsable à la Direction des ressources humaines, par courriel à jeveuxenparler_rh@cstj.qc.ca.

9.3 Signalement et plainte administrative

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la Politique, faire un signalement ou déposer une plainte administrative peut le faire en tout temps par le biais du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou à la Direction des ressources humaines.

9.3.1 Traitement d'un signalement

Un signalement peut se faire soit par le [formulaire en ligne](#) du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel, en envoyant un message à la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel (jeveuxenparler@cstj.qc.ca) ou à la Direction des ressources humaines (jeveuxenparler_rh@cstj.qc.ca).

Lorsque la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou à la Direction des ressources humaines reçoit un signalement, elle accueille la personne plaignante, évalue la situation et choisit, de concert avec elle, l'intervention appropriée dans un délai maximal de sept (7) jours. Le processus de traitement d'un signalement est présenté à l'annexe 1.

Cette intervention peut prendre plusieurs formes, par exemple :

- Services d'accueil, d'orientation, de soutien psychosocial et d'accompagnement;
- Mise en place de mesures d'accommodement;
- Offre d'accompagnement ou d'orientation vers les ressources d'aide appropriées;
- Interventions dans le milieu;
- Accompagnement et transmission de renseignements à la personne plaignante;
- Mesures réparatrices;
- Dépôt d'une plainte administrative.

Si des mesures d'accommodement sont choisies, la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou à la Direction des ressources humaines 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 9.1.2 de la Politique.

En parallèle, la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou à la Direction des ressources humaines 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 renseignements au sujet des personnes plaignantes.

À tout moment, la personne plaignante peut, si elle le désire, modifier le processus ou y mettre un terme. Toutefois, le Collège pourrait tout de même procéder à l'analyse du dossier en cas de risque pour la sécurité de la communauté collégiale.

9.3.2 Traitement d'une plainte administrative

Le traitement d'une plainte administrative commence au moment de son dépôt auprès de la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel ou à la Direction des ressources humaines. Le délai applicable au traitement d'une plainte ne peut excéder 90 jours.

Le dépôt de la plainte peut se faire, en tout temps, en remplissant le [formulaire de plainte administrative](#), en envoyant un message à la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel (jeveuxenparler@cstj.qc.ca) ou à la Direction des ressources humaines (jeveuxenparler_rh@cstj.qc.ca). Cette dernière peut consigner par écrit la plainte pour la personne plaignante. Le processus de traitement d'une plainte est présenté à l'annexe 2.

La personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel transmet les informations recueillies à la Direction des ressources humaines ou à la Direction de la vie étudiante, selon la situation de la personne impliquée, et ces directions sont responsables d'analyser la recevabilité de la plainte administrative.

Ensuite, si la plainte est jugée recevable, une analyse de la situation est menée par la Direction des ressources humaines ou la Direction de la vie étudiante, et ce, en collaboration avec la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel et de concert avec la personne plaignante, afin de retenir des mesures d'atténuation 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 :

- Services d'accueil, d'orientation, de soutien psychosocial et d'accompagnement;
- Mise en place de mesures d'accommodement;
- Intervention dans le milieu;
- Mesures réparatrices;
- Accompagnement et transmission de renseignements à la victime.

Si des mesures d'accommodement sont choisies, la Direction des ressources humaines ou la Direction de la vie étudiante 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 respect de la confidentialité prévues au point 9.1.2 de la Politique.

À la suite de l'analyse de la situation, le processus d'enquête interne ou externe s'enclenche (section 9.3.3).

Si la plainte est jugée irrecevable, la personne plaignante est informée des motifs de cette décision. Cela n'affecte aucunement le soutien fourni par la personne responsable du Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel.

À tout moment, la personne plaignante peut, si elle le désire, modifier le processus de plainte ou y mettre un terme. Toutefois, le Collège pourrait procéder à l'analyse du dossier en cas de risque pour la sécurité de la communauté collégiale.

9.3.3 Enquête

La Direction des ressources humaines ou la Direction de la vie étudiante, selon la provenance de la plainte et de la personne mise en cause par celle-ci, diligente une personne responsable de mener l'enquête (interne ou externe) qui dispose des compétences requises pour traiter ce type de dossiers, de façon à s'assurer d'un processus exempt de conflits d'intérêts. La personne plaignante est avisée de l'identité de la personne qui mènera l'enquête.

La direction concernée communique avec la personne mise en cause en l'avisant de la tenue de l'enquête. La personne responsable de l'enquête peut rencontrer toute autre personne si elle croit cette rencontre utile pour réaliser l'enquête.

Le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel collabore avec la personne responsable de l'enquête pour s'assurer de son bon déroulement, mais n'a aucune

possibilité d'intervenir dans ledit processus d'enquête, qui se veut objectif, neutre et indépendant.

9.3.4 Suivi de l'enquête

Suivant l'enquête, la personne responsable de l'enquête produit un rapport dans lequel elle fait état de ses conclusions et le transmet à la Direction des ressources humaines ou la Direction de la vie étudiante, laquelle informe la personne plaignante et la personne mise en cause des conclusions de l'enquête.

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

Si la plainte s'avère fondée, des sanctions sont appliquées (section 10).

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 l'encontre de la ou des personnes mises en cause.

Même si la plainte est jugée non fondée, le Guichet unique en matière de violence à caractère sexuel s'assure de soutenir la personne plaignante ainsi que 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 des autres recours prévus par la loi, une convention collective ou un règlement.

Une personne mise en cause qui est déterminée avoir commis un acte de violence à caractère sexuel est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

Une personne qui dépose une plainte de mauvaise foi ou formule de fausses allégations dans le seul but de nuire est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

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

À la demande de la personne ayant déposé une plainte administrative, 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 échéant¹¹. Pour obtenir de tels renseignements, elle doit en faire la demande à la personne responsable de l'accès à l'information au Collège (secretariat_general@cstj.qc.ca) qui la

traitera dans les délais prescrits par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

10. SANCTIONS

Un manquement à la Politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement d'une personne membre du personnel¹² et à la suspension ou au renvoi d'une personne étudiante du Collège¹³. Les sanctions applicables en cas de manquement à la Politique tiennent compte de la nature, de la gravité et du caractère répétitif des actes reprochés. Elles peuvent notamment prendre les formes suivantes :

- Participation à une rencontre de sensibilisation et d'éducation
- Obligation de suivre une formation supplémentaire
- Avis au dossier, suspension, exclusion, congédiement
- Interdiction de se trouver dans le Collège

La sanction appropriée, en fonction de la situation, est décidée et imposée en application du *Code de vie du Collège*, des conventions collectives en vigueur, des règlements applicables au personnel cadre et hors-cadre ou de tout autre règlement ou loi applicable. Le choix de la sanction tient compte du principe de gradation des sanctions.

Dans le cadre des relations avec ses partenaires internes, ses personnes contractantes, sous-traitantes et fournisseuses et ses partenaires internationaux en cas de manquement grave à la Politique, le Collège pourra mettre fin à tout contrat ou à toute entente, et ce, sans préavis ni pénalité.

11. REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le Collège rend compte de l'application de la Politique dans son rapport annuel au ministère de l'Enseignement supérieur. Conformément à la méthodologie déterminée par ce ministère, la reddition de comptes doit comporter les points suivants :

- Mesures pour assurer la visibilité et l'accessibilité de la Politique;
- Mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes à la population étudiante;
- Activités de formation suivies par les membres du personnel d'encadrement, les membres du personnel et les personnes qui représentent des associations étudiantes;

¹² Comme prévu aux conventions collectives en vigueur, à la *Politique de gestion du personnel d'encadrement* du Collège et à la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*.

¹³ Comme prévu au *Règlement sur le code de vie au Collège (n° 14)* du Collège.

- Mesures de sécurité mises en place;
- Nombre de plaintes et de signalements reçus et leur délai de traitement;
- Interventions effectuées et nature des sanctions imposées;
- Processus de consultation utilisé lors de la rédaction ou de la modification de la Politique;
- Tout autre élément déterminé par le Ministère.

12. DIFFUSION ET APPLICATION

L'ensemble des membres de la communauté collégiale a facilement accès à la Politique. Elle est communiquée à toutes les nouvelles personnes de la communauté collégiale lors de leur admission, de leur embauche ou de leur titularisation.

La Direction de la vie étudiante est responsable de l'application de la Politique. Toutefois, la Direction des ressources humaines verra à son application lorsque des membres du personnel sont impliqués.

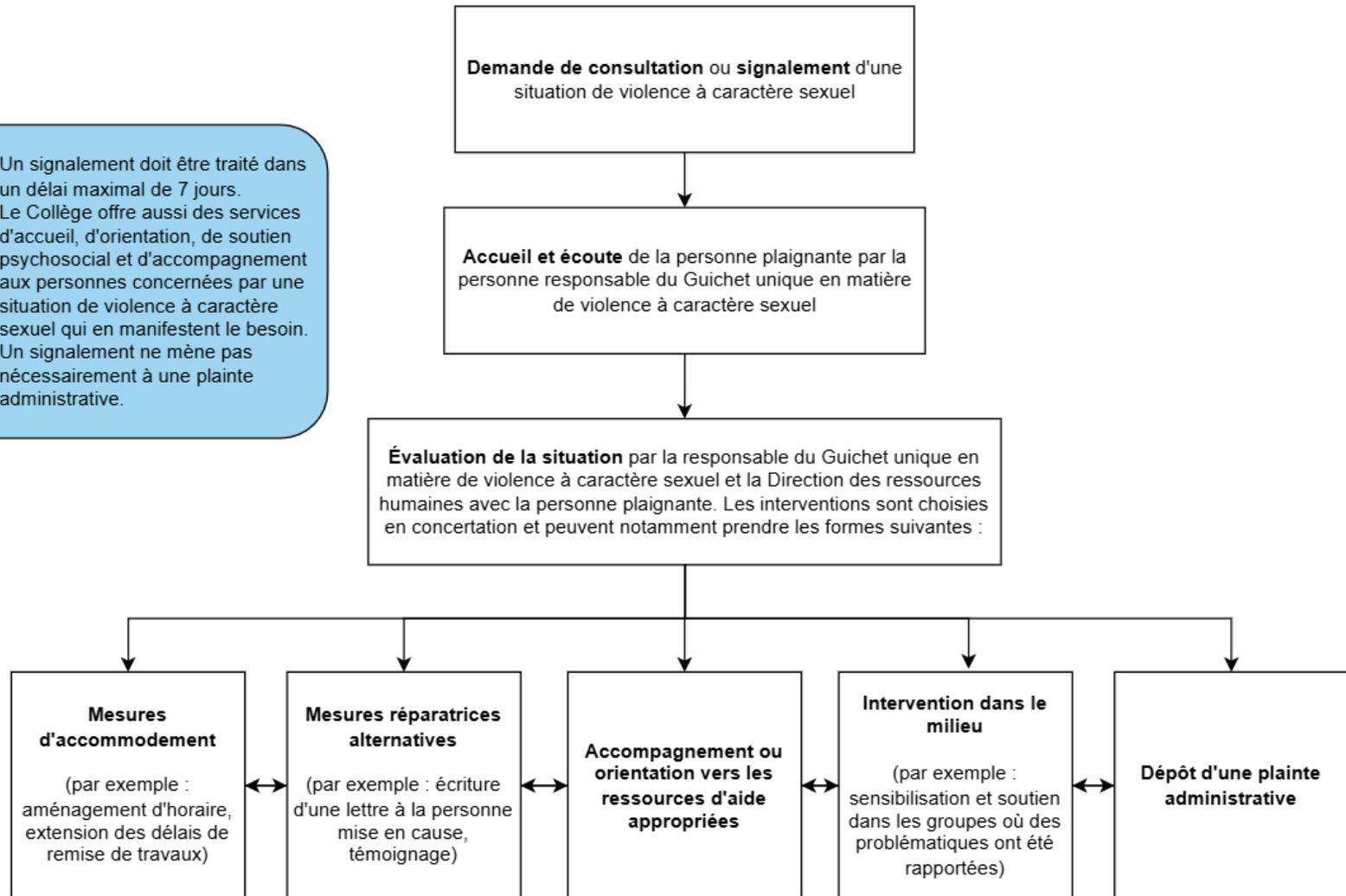
13. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

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.

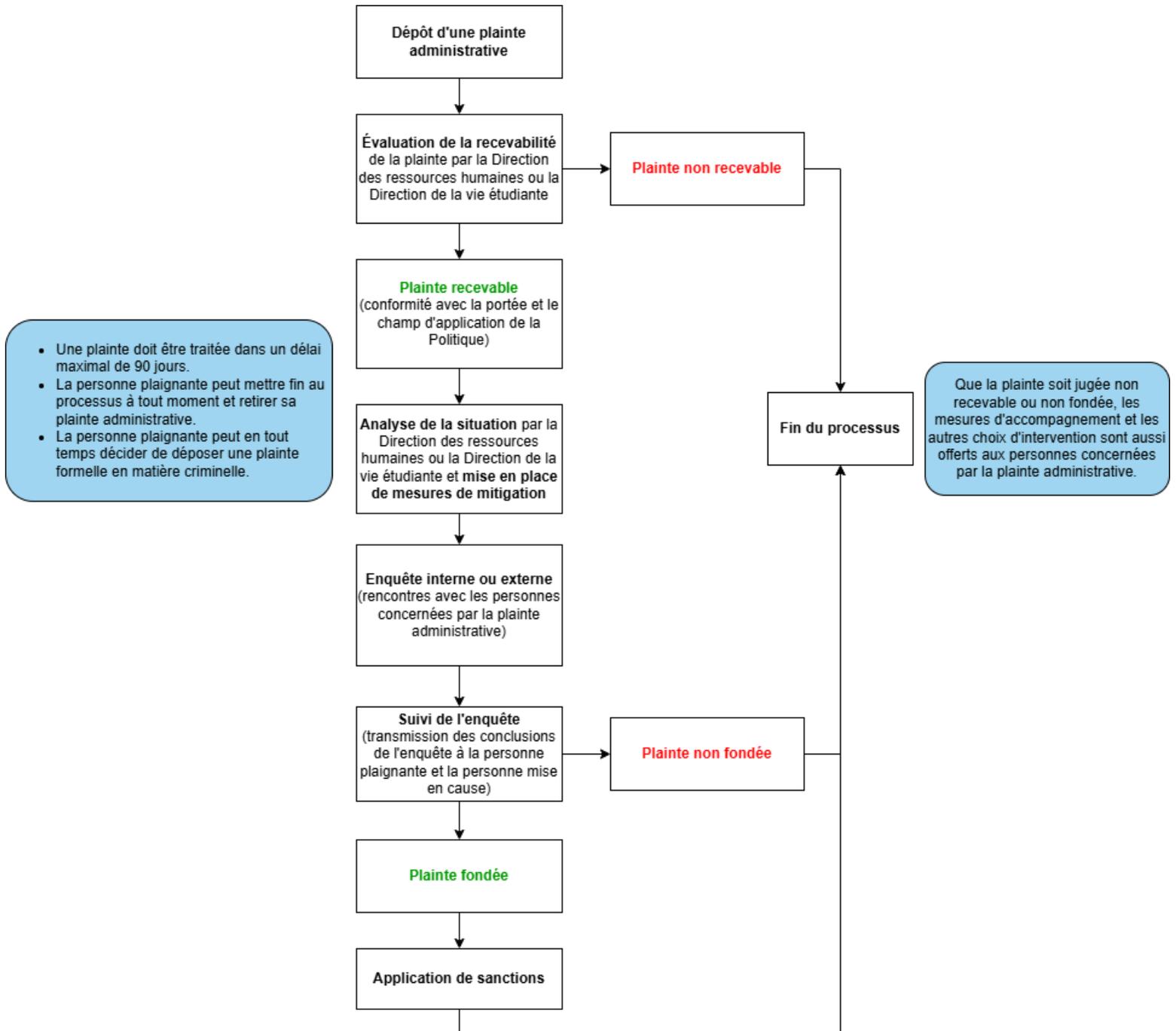
La Loi prévoit que la Politique doit faire l'objet d'un processus de révision au moins une fois tous les cinq (5) ans. Dès son adoption ou à la suite de sa révision, elle doit être transmise au ministère de l'Enseignement supérieur. Le fait d'apporter une ou des modifications sporadiques à la Politique ne remplace pas le processus prescrit de révision avec consultation.

ANNEXE 1 – TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT

- Un signalement doit être traité dans un délai maximal de 7 jours.
- Le Collège offre aussi des services d'accueil, d'orientation, de soutien psychosocial et d'accompagnement aux personnes concernées par une situation de violence à caractère sexuel qui en manifestent le besoin.
- Un signalement ne mène pas nécessairement à une plainte administrative.



ANNEXE 2 – TRAITEMENT D'UNE PLAINTE



RÉFÉRENCES

La Politique s'inspire des orientations prises dans les différentes politiques portant sur les VACS des institutions d'enseignement suivantes : Cégep de Sherbrooke, Collège Montmorency, Collège Lionel-Groulx, Cégep de Rosemont, Cégep de la Gaspésie et des Îles, Cégep Garneau, Université du Québec à Montréal, Université de Laval, Université de Montréal et Université du Québec en Outaouais.

De plus, le travail a été effectué en utilisant les documents suivants comme outils de référence :

- *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*, ministère de l'Enseignement supérieur, 2024, en ligne : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf?1651586927> (consulté le 23 avril 2025);
- *Guide d'accompagnement pour les milieux d'enseignement supérieur. Améliorer ses politiques et ses pratiques en matière de VACS : Outil d'autoévaluation et guide d'accompagnement*, YWCA Montréal, 2024, en ligne : <https://sansviolencefree.ca/ressources/ameliorer-ses-politiques-en-matiere-de-vacs-outil-dautoevaluation/> (consulté le 23 avril 2025). *Améliorer ses politiques et ses pratiques en matière de VACS : Outil d'autoévaluation et guide d'accompagnement*, YWCA Montréal, 2024, en ligne : <https://sansviolencefree.ca/ressources/ameliorer-ses-politiques-en-matiere-de-vacs-outil-dautoevaluation/> (consulté le 23 avril 2025).