

Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Numéro P-34

<i>ADOPTION (INSTANCE/AUTORITÉ)</i>	<i>DATE</i>	<i>RÉSOLUTION</i>
Conseil d'administration	Le 28 novembre 2018	C-4086-18
<i>MODIFICATION (INSTANCE/AUTORITÉ)</i>	<i>DATE</i>	<i>RÉSOLUTION</i>
Secrétaire générale	Le 5 mars 2019	
Secrétaire générale	Le 9 mai 2019	
<i>ABROGATION (INSTANCE/AUTORITÉ)</i>	<i>DATE</i>	<i>RÉSOLUTION</i>

<i>ENTRÉE EN VIGUEUR</i>	Le 28 novembre 2018
<i>RESPONSABLE DE L'APPLICATION</i>	Direction générale
<i>HISTORIQUE</i> Modifications mineures le 5 mars 2019 : rajout des liens vers le guichet unique et modifications aux numéros de téléphone de CALAC et CAVAC. Modification mineure le 9 mai 2019 : modification au nom du R-13 en référence dans ce document.	

TABLE DES MATIÈRES

1	ÉNONCÉ DE PRINCIPE	3
2	CHAMP D'APPLICATION	3
3	DÉFINITIONS	3
4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	6
4.1	INTERDICTIONS	6
4.2	MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION	6
4.2.1	Mesures de prévention et de sensibilisation	6
4.2.2	Formation.....	6
4.3	DIRECTIVE ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL	7
4.4	CODE DE CONDUITE APPLICABLE AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ	7
4.5	CONFIDENTIALITÉ	7
4.6	MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES	8
4.7	SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	8
4.8	PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ	9
4.8.1	Traitement du dévoilement, du signalement	9
4.8.2	Traitement d'une plainte administrative.....	10
4.9	RESSOURCES EXTERNES.....	10
4.10	MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES	11
5	RESPONSABILITÉS	11
6	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DIFFUSION	13
7	CALENDRIER DE RÉVISION	13
8	MODIFICATIONS MINEURES	14
	ANNEXE 1 : OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE VICTIME DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	15

1 ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Le cégep reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'offrir à sa communauté collégiale un environnement d'études, de travail et de prestation de services sain et sécuritaire, exempt de violences à caractère sexuel, où chaque personne a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Pour ce faire, il souligne que ses membres doivent se mobiliser pour établir et maintenir une culture de respect au cégep, marquée par l'inclusion, l'égalité, l'équité et la sécurité.

En adoptant la présente politique, le cégep réitère qu'il ne tolère aucune violence à caractère sexuel au sein de sa communauté collégiale et qu'il prend les moyens nécessaires pour en prévenir et en combattre toute forme de manifestation.

La *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (P-34)* est en respect avec la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRQ, chapitre P-22.1*, la *Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ, chapitre P-34.1*, la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, chapitre A-2.1* et la *Loi sur les normes du travail, RLRQ, chapitre N-1.1*. Elle prend appui sur les orientations préconisées dans les règlements, politiques et directives du cégep.

Par ailleurs, le cégep a revu sa [Politique pour contrer le harcèlement psychologique et la violence \(P-16\)](#) pour l'arrimer à la présente politique.

2 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble de la communauté collégiale de même qu'à toute personne faisant affaire avec le cégep telle que les contractants, les sous-traitants, les locataires, les milieux de stages, les organisations sportives et culturelles et les employés des organismes apparentés.

La politique s'étend :

- aux activités pédagogiques, sociales ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du campus telles que les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, aux activités en ligne ayant lieu entre les membres de la communauté collégiale, etc.;
- à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté collégiale.

Seules les violences à caractère sexuel en relation avec le travail ou les études permettront de rendre une plainte administrative recevable.

Le cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers ainsi que les personnes en situation de handicap.

3 DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les termes suivants sont ainsi définis :

Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite.

Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

Communauté collégiale

Le personnel, le personnel cadre, les étudiantes et étudiants, les représentants de l'Association étudiante et les représentants syndicaux.

Consentement

Accord explicite, libre 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 :

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

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

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

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 sexuel¹.

Dévoilement

On entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

En matière de reddition de comptes, dans le cadre de la Loi, un dévoilement est traité comme un signalement.

Guichet unique

L'équipe des services psychosociaux est responsable du [guichet unique](#) pour l'accueil et l'accompagnement des membres de la communauté collégiale qui vivent une situation de violence à caractère sexuel (voir [annexe 1](#)).

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel s'apparente à la notion de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

¹ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractere-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du Code des professions : « Constitue un acte dérogatoire à la dignité de sa profession le fait pour un professionnel, pendant la durée de la relation professionnelle qui s'établit avec la personne à qui il fournit des services, d'abuser de cette relation pour avoir avec elle des relations sexuelles, de poser des gestes abusifs à caractère sexuel ou de tenir des propos abusifs à caractère sexuel²».

Loi

Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRQ, chapitre P-22.1.

Plainte

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

Relation d'aide

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

Relation d'autorité

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre une supérieure ou un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation entre une enseignante ou un enseignant et une étudiante ou un étudiant.

Relations intimes

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignants et enseignés » (Weigand et Hess, 2007, p. 1). Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire (Marsollier, 2004)³.

Cette définition inclut notamment les relations entre une étudiante ou un étudiant et une enseignante ou un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenante ou l'apprenant (monitrice ou moniteur, tutrice ou tuteur, technicienne ou technicien en travaux pratiques, répétitrice ou répétiteur, entraîneuse ou entraîneur, etc.).

Signalement

On entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte. Toutefois, dans le cas d'une victime mineure, il incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la

² Code des professions, RLRQ chapitre C-26, art. 59.1. en ligne : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-26>, consulté le 13 septembre 2018.

³ Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais.

protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ, chapitre P-34.1*.

Violence à caractère sexuel

S'entend de 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 notamment 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 sexuel, le cyberharcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

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

4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 INTERDICTIONS

Comme indiqué au [Code de conduite du Cégep de Matane \(R-13\)](#), il est interdit:

- de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
- d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec une personne mineure.

4.2 MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

Pour sensibiliser la communauté collégiale au phénomène des violences à caractère sexuel, pour aider à en prendre conscience et pour agir pour les contrer, le comité pour contrer le harcèlement et la violence organise des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale, prévues dans son plan d'action annuel.

4.2.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

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

4.2.2 Formation

La tenue d'activités de formation vise à ce que tous les membres du personnel, les étudiantes et les étudiants, les représentants syndicaux et de l'Association étudiante possèdent les connaissances et les réflexes nécessaires pour faire de la prévention ou réagir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel se présente, de façon à ce que les victimes soient assistées, soutenues et dirigées rapidement vers les ressources spécialisées compétentes ou les corps policiers.

4.2.2.1 Activités de formation obligatoires pour les étudiants

Le cégep prévoit des activités de formation obligatoires pour les étudiantes et les étudiants lors de leur première année d'études.

4.2.2.2 Activités de formation obligatoires pour les membres du personnel, les représentants syndicaux et les représentants de l'Association étudiante

Le cégep prévoit des activités de formation annuelles obligatoires pour les membres du personnel, les représentants de leurs syndicats respectifs et les représentants de l'Association étudiante.

4.3 DIRECTIVE ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

La présente politique et la [Directive concernant la tenue d'activités sociales au Cégep de Matane \(D-3\)](#) s'appliquent à toute activité sociale ou d'accueil organisée par un membre de la communauté collégiale, peu importe le lieu où cette activité se déroule. Les organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Ces mesures devront être convenues avec le personnel du [guichet unique](#) avant l'événement.

4.4 CODE DE CONDUITE APPLICABLE AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ

Le cégep est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et une étudiante ou un étudiant majeur du cégep vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le personnel du cégep devrait s'abstenir d'entretenir de telles relations.

Toutefois, si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiante ou l'étudiant majeur ou à l'embauche du membre du personnel au cégep, une déclaration devra être remplie par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction des ressources humaines, dans les meilleurs délais.

Si la relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, une relation d'aide ou une relation d'autorité, le membre du personnel impliqué devra déclarer, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime avec l'étudiante ou l'étudiant majeur afin que des mesures puissent être prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse dans le processus académique, réelle ou apparente. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, le transfert de l'étudiante ou l'étudiant dans un groupe-cours donné par une autre enseignante ou un autre enseignant, la correction des travaux par une autre enseignante ou un autre enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiante ou l'étudiant à une autre personne professionnelle.

4.5 CONFIDENTIALITÉ

La personne qui reçoit de l'information doit garder celle-ci confidentielle, sauf dans les cas suivants:

- Avec l'autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information;
- Si une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse;
- Pour prévenir un acte de violence;
- Un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves;
- Une personne menace une personne ou un groupe de personnes identifiables;
- L'information concerne un mineur.

Lorsque l'information concerne une mineure ou un mineur, la personne a l'obligation de dénoncer la situation au Directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais⁴.

Toute personne témoin ou informée d'une situation de violence à caractère sexuel doit aviser le [guichet unique](#). Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, le [guichet unique](#) peut transmettre de l'information anonymisée aux directions concernées afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Même en l'absence de plainte administrative, les personnes en autorité sont tenues de prendre les mesures préventives et correctives nécessaires pour assurer un climat de travail ou d'études exempt de violences à caractère sexuel.

Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

Les personnes visées, incluant les témoins ou tiers liés directement ou indirectement à la plainte administrative, qui sont rencontrés dans le cadre d'une enquête, doivent signer un engagement de confidentialité. L'identité des témoins rencontrés et leurs déclarations respectives sont des renseignements personnels et ne sont accessibles ni à la victime ni à la personne mise en cause. L'accessibilité des dossiers est régie par les dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, chapitre A-2.1.

L'accessibilité au rapport d'enquête est restreinte :

- L'auteur de la plainte et la personne mise en cause ne peuvent avoir accès qu'aux parties du rapport qui les concernent, notamment à celle contenant leur témoignage;
- Les syndicats et associations n'ont pas accès au rapport de la personne qu'ils représentent, à moins que l'auteur de la plainte ou la personne mise en cause accepte que les renseignements personnels qui la concernent dans le rapport leur soient divulgués.

Les dossiers de plaintes administratives, recevables ou non, sont scellés et conservés sous clé. Les dossiers des personnes salariées seront conservés au bureau de la Direction des ressources humaines pendant une période de cinq (5) ans suivant la date de leur fermeture. Les dossiers des étudiants seront conservés au bureau de la Direction des services éducatifs pendant une période de cinq (5) ans suivant la date de leur fermeture. Ces dossiers sont détruits de façon confidentielle au terme du délai. Le dossier est considéré comme fermé lorsque le comportement à l'origine de la plainte a cessé.

4.6 MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le cégep s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger les auteurs de plainte, signalement et dévoilement de représailles de la part du milieu. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte, du signalement ou du dévoilement.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement à la présente politique et leur auteur sera sanctionné conformément à la présente politique.

4.7 SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et à l'expulsion. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction. Les sanctions sont définies dans le [Code de conduite du Cégep de Matane \(R-13\)](#) (articles 6 et 7).

⁴ *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ, chapitre P-34.1 (articles 38 et 39, al. 1 et 2).

Dans le cadre de ses relations contractuelles, le cégep pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente politique.

4.8 PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ou toute personne faisant affaire avec le cégep telle que les contractants, les sous-traitants, les locataires, les milieux de stages, les organisations sportives et culturelles et les employés des organismes apparentés, doit s'adresser au [guichet unique](#).

À la réception de telles informations, le [guichet unique](#) s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, le [guichet unique](#) évaluera, de concert avec les directions et les personnes concernées, les mesures d'accommodement et de réparation à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant.

Le présent processus s'applique aux informations reçues au cégep par le [guichet unique](#). Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes comme une policière ou un policier, ou une travailleuse et un travailleur social, l'information ne soit pas transmise au [guichet unique](#) par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser le [guichet unique](#).

Le [guichet unique](#) s'engage à collaborer avec les intervenants externes seulement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

4.8.1 Traitement du dévoilement, du signalement

Lorsqu'un membre du personnel du [guichet unique](#) reçoit un signalement ou un dévoilement, il doit tout d'abord accueillir la victime ou le témoin.

Ensuite, le membre du personnel du [guichet unique](#) évalue la situation et choisit l'intervention appropriée de concert avec la victime ou le témoin. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- l'évaluation des mesures d'accommodement nécessaires;
- l'intervention dans le milieu;
- le référencement, l'accompagnement et la transmission d'informations vers les ressources externes spécialisées;
- l'accompagnement lors du dépôt d'une plainte administrative et/ou d'une plainte formelle en matière criminelle.

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs formes et les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus par la victime ou le témoin. Le cégep s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours calendrier.

Après l'évaluation des mesures d'accommodement ciblées, le [guichet unique](#) rencontre les directions concernées afin de leur faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

En parallèle, le [guichet unique](#) pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations aux directions concernées afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise.

Un suivi sera fait auprès de la victime ou du témoin par le personnel du [guichet unique](#) afin de s'assurer que la situation est résolue. Dans le cas contraire, une plainte administrative pourra être déposée.

4.8.2 Traitement d'une plainte administrative

Le traitement d'une plainte administrative commence par le dépôt du [formulaire](#) prévu à cette fin, au [guichet unique](#). Le [formulaire](#) peut être rempli en ligne et transmis automatiquement au [guichet unique](#) ou il peut être [imprimé](#), rempli et remis en personne (local V-135 ou V-129) ou par courriel à guichetunique@cegep-matane.qc.ca. Le processus peut prendre fin à tout moment, si l'auteur de la plainte le désire.

Si ce n'est déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec l'auteur de la plainte, afin de retenir des mesures de soutien appropriées. Ces mesures seront en place jusqu'à ce qu'une décision à la suite de l'enquête soit prise. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- l'évaluation des mesures d'accommodement nécessaires;
- l'intervention dans le milieu;
- la mesure réparatrice : une médiation entre la victime et la personne mise en cause;
- le référencement, l'accompagnement et la transmission d'informations vers les ressources externes spécialisées;
- l'accompagnement lors d'une plainte formelle en matière criminelle.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le [guichet unique](#) rencontre les directions concernées afin de leur faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre. Sauf en cas de nécessité, la confidentialité de l'identité de l'auteur de la plainte et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf avec son consentement. Une fois les mesures d'accommodement mises en œuvre, le membre du personnel du [guichet unique](#) validera auprès de l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non.

La plainte est ensuite transmise à une enquêteuse ou un enquêteur externe, assurant la neutralité du processus, qui évalue la recevabilité de la plainte. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la politique. Si la plainte est irrecevable, l'auteur de la plainte en est informé ainsi que les motifs pour lesquels elle est jugée irrecevable. Cela n'affecte aucunement les services fournis par le [guichet unique](#).

Si la plainte est jugée recevable, l'enquêteuse ou l'enquêteur externe rencontre chacune des parties afin de vérifier, de façon impartiale, juste et équitable, les faits allégués dans la plainte, entend séparément chacune des parties sur les circonstances et les faits en lien avec la plainte ainsi que les témoins jugés pertinents. Lors de l'enquête, les parties peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix. L'enquête se déroule à huis clos.

Les conclusions de l'enquête sont transmises aux directions concernées, à l'auteur de la plainte et à la personne mise en cause par l'enquête. Les directions concernées du cégep rendront une décision à la lumière du rapport d'enquête. Ces personnes seront avisées du fait qu'une décision a été prise. Un suivi dans l'application des mesures devra être fait par les directions concernées. En tout état de cause, les plaintes administratives reçues au [guichet unique](#) devront être traitées dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours calendrier.

4.9 RESSOURCES EXTERNES

Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS Rimouski)
418 725-4220 ou sans frais : 1 888 707-9400
Ligne-ressource sans frais pour les victimes d'agression sexuelle (24 h / 7 jrs) : 1 888 933-9007
calacsri@globetrotter.qc.ca

Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS du KRTB)
418 816-1232
calacskrtb@yahoo.ca

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
148, rue Belzile, bureau 306, Rimouski (Québec) G5L 3E4
418 724-0981 ou 1 866 532-2822
accueil@cavacbsl.org

Hôpital de Matane
Services psychosociaux - Accueil, évaluation, orientation et référence
333, rue Thibault, Matane (Québec) G4W 2W5
418 562-3135

Partage au masculin (Ressource pour hommes)
Pour l'ensemble du Québec (numéro sans frais) :
1 866 466-6379
www.partageaumasculin.com

Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF)
Morneau Shepell
1-888-361-2433
<https://www.travailsantevie.com>

4.10 MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la *Loi sur les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRQ, chapitre P-22.1 (article 12)*, le cégep rend compte de l'application de sa politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ministre. Il doit y faire état, selon la méthodologie déterminée par le ministre:

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

5 RESPONSABILITÉS

Le conseil d'administration

- Adopte la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (P-34)* du Cégep de Matane ainsi que toute modification qui lui est apportée.

La Direction générale

- Assure l'application et le respect de la politique;
- Maintient un climat exempt de violences à caractère sexuel;
- S'assure de la réalisation du plan d'action;
- Effectue la reddition de comptes énumérée au point 4.10 comme prévu à la Loi.

La Direction des ressources humaines et la Direction des services éducatifs

La Direction des ressources humaines est responsable de la mise en œuvre de cette politique. Elle travaille en collaboration avec la Direction des services éducatifs. Plus spécifiquement, elles :

- Élaborent et révisent la politique en collaboration avec le comité pour contrer le harcèlement et la violence et les directions concernées;
- Assurent la discrétion, l'équité, l'efficacité et la justice des processus de plainte administrative et d'enquête pour toutes les parties concernées;
- Appliquent les sanctions à la personne mise en cause ayant commis une violence à caractère sexuel;
- Maintiennent un climat sain et sécuritaire;
- Siègent au comité pour contrer le harcèlement et la violence;
- Appliquent les mesures d'accommodement préalablement recommandé par le [guichet unique](#);

La Direction des services administratifs

- Met en place des mesures de prévention et de sécurité;
- Procède à l'évaluation des mesures de sécurité et applique des mesures correctives lorsqu'un élément non sécuritaire est signalé;
- Assure le respect des règles d'utilisation de l'environnement informatique incluant les réseaux sociaux;
- Maintient aux contrats des contractants et sous-traitants des clauses les liant à l'application de la présente politique.

Le personnel cadre

Toute personne en autorité hiérarchique ou fonctionnelle est tenue de prendre les mesures préventives et correctives nécessaires pour mettre fin à toute forme de violence à caractère sexuel dont elle a la connaissance.

Elle informe le [guichet unique](#) de toute situation dont elle a la connaissance. Plus spécifiquement, elle:

- Applique la présente politique au sein de son service;
- Favorise un milieu exempt de violence à caractère sexuel, notamment en favorisant le respect mutuel, la solidarité et la responsabilisation chez le personnel;
- Agit sans tarder lorsqu'elle constate des comportements importuns adoptés par le personnel de son service;
- Intervient auprès des personnes concernées par la plainte administrative afin qu'elles maintiennent entre elles des relations professionnelles respectueuses, leur apporte le soutien approprié et prend les mesures nécessaires pour mettre la victime à l'abri d'éventuelles représailles;
- Veille à l'application des mesures correctives nécessaires.

Le [guichet unique](#)

- Accueille les victimes, témoins et les personnes mises en cause;
- Manifeste son ouverture à accepter le récit des événements tel que rapporté, sans le remettre en cause;
- Informe les directions concernées du cégep des situations à risque pour la sécurité de la communauté collégiale tout en demeurant conforme à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, chapitre A-2.1*;
- Propose des mesures d'accommodements à la victime;
- Formule des recommandations anonymisées aux directions concernées afin d'éviter qu'une situation de violence à caractère sexuel se reproduise tout en demeurant conforme à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, chapitre A-2.1*;
- Accompagne les personnes qui désirent déposer une plainte administrative et leur explique le processus;
- Informe de la possibilité de contacter les corps policiers;
- Respecte les choix d'intervention de la victime;

- Oriente les victimes, témoins et les personnes mises en cause vers les ressources externes spécialisées.

Le comité pour contrer le harcèlement et la violence

Sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines, le comité est paritaire et est minimalement composé d'une étudiante ou d'un étudiant, d'un membre du personnel de chaque corps d'emploi, d'un membre de la Direction des services éducatifs et d'un membre de la Direction des ressources humaines. Les membres sont nommés par l'Association étudiante et les syndicats. Les membres sont choisis pour leurs attitudes aidantes⁵.

- Élabore, diffuse et révisé la politique en collaboration avec la Direction des ressources humaines;
- Établit un plan d'action annuel et met en œuvre des activités de sensibilisation, de prévention et de formation pour la communauté collégiale, de pair avec les organismes externes;
- Évalue l'incidence, l'efficacité et la pertinence des mesures de prévention, de sensibilisation et de formation;
- Participe à la rédaction du rapport annuel servant à la reddition de comptes.

Le comité pour contrer le harcèlement et la violence n'effectue pas le traitement des plaintes. De plus, il est assujéti à la confidentialité quant aux données des dossiers discutés dans le cadre de son mandat. Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.

La communauté collégiale

- Prend connaissance de la présente politique et de ses responsabilités;
- Respecte la présente politique;
- Informe le [guichet unique](#) de toute situation de violence à caractère sexuel dont il est témoin;
- Participe aux différentes activités de formation, de sensibilisation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- Réfère toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au [guichet unique](#);
- Coopère lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

Les représentants syndicaux et de l'Association étudiante

- Suivent la formation annuelle prévue à la Loi et offerte par le cégep;
- S'assurent du respect de la présente politique dans toutes leurs activités;
- Collaborent avec le cégep dans l'application de la politique.

6 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DIFFUSION

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration. La Direction des ressources humaines et la Direction des services éducatifs diffusent cette politique auprès de la communauté collégiale.

7 CALENDRIER DE RÉVISION

Cette politique peut être révisée à tout moment. Toutefois, une révision est prévue cinq (5) ans à compter de la date de son adoption.

⁵ <http://www.rqcalacs.qc.ca/attitudes-aidantes.php>

8 MODIFICATIONS MINEURES

Toute modification mineure peut être effectuée par la secrétaire générale ou le secrétaire général qui en informe le comité de direction.

Est considérée mineure toute modification au nom d'une direction ou d'un service, au titre d'un document officiel, au nom du poste d'un titulaire, au numéro d'un article, à la mise en page ou à une délégation de pouvoir effectuée par le conseil d'administration.

ANNEXE 1 : OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE VICTIME DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

