

<b>POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL AU CÉGEP DE RIVIÈRE-DU-LOUP</b>		<b><u>Direction des ressources humaines</u></b> Unité administrative <b><u>Gestion de la vie communautaire</u></b> <b><u>1126-12-14</u></b> Codification	
<input type="checkbox"/> Règlement <input type="checkbox"/> Procédure <input checked="" type="checkbox"/> Politique <input type="checkbox"/> Directive <input checked="" type="checkbox"/> Conseil d'administration <input type="checkbox"/> Comité exécutif <input type="checkbox"/> Comité de gestion Résolution : <b>CA-22-431-8.00</b>			
<input type="checkbox"/> Nouveau document <input checked="" type="checkbox"/> Remplace le document : <b>CA-18-405-9.00</b>			
Date d'approbation :	<b><u>2022-10-17</u></b> AAAA/MM/JJ	Références :	
Date d'entrée en vigueur :	<b><u>2022-10-17</u></b> AAAA/MM/JJ		

## PRÉAMBULE

Le but de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après la Loi) et de cette Politique est de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel du Cégep de Rivière-du-Loup. Le maintien d'un environnement d'enseignement et de travail exempt de violences à caractère sexuel constitue une priorité pour le Cégep de Rivière-du-Loup.

Le Cégep ne peut forcer une personne victime de violences à caractère sexuel à porter plainte avant d'agir conformément à la Loi. Cependant, le Cégep n'a pas à se substituer aux corps policiers ou aux tribunaux.

Le directeur des ressources humaines est responsable de la mise en application de la présente Politique et de la reddition de comptes prévue à l'article 18.

## 1. DÉFINITIONS

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

## **1.1 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.

## **1.2 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 :

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

Aux fins de la présente Politique, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité directe, d'aide ou pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante.

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.

## **1.3 Cyberharcèlement sexuel**

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel. 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.

#### **1.4 Dévoilement**

Au sens de la présente Politique, 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.

#### **1.5 Gestionnaire**

Il s'agit du personnel cadre et hors cadre du Cégep de Rivière-du-Loup.

#### **1.6 Guichet unique**

Le guichet de services dont il est question à l'article 13 de la présente Politique.

#### **1.7 Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel s'apparente fortement au harcèlement psychologique quant à sa définition. Il peut 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 portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-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.

#### **1.8 Inconduite sexuelle**

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle.

#### **1.9 Membre du personnel**

Toute personne employée par le Cégep, qu'elle soit rémunérée ou bénévole.

#### **1.10 Plainte**

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

### **1.11 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 travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens aux services adaptés, les conseillers d'orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu, infirmières ou les conseillers à la vie étudiante.

### **1.12 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 un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation maître-élève.

### **1.13 Relations intimes**

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles. La présente Politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (RLRQ, c. P-34.1).

### **1.14 Relation pédagogique**

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).

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

### **1.15 Représentant de l'association étudiante**

Un représentant de l'association étudiante est élu par celle-ci afin de représenter les étudiants auprès de la Direction du Cégep. Le cas échéant, l'employé permanent de cette association est considéré comme un représentant de l'association étudiante. Au Cégep de Rivière-du-Loup, l'association étudiante désigne l'Association générale des étudiantes et des étudiants (AGE).

### **1.16 Représentant syndical**

Un représentant syndical est une personne qui représente les membres d'une association. Cela inclut les employés permanents du syndicat qui ne sont pas à l'emploi du Cégep.

### **1.17 Signalement**

Au sens de la présente Politique, 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.

Aux fins de l'application de la Loi, le terme « signalement » doit être compris comme étant un synonyme du terme « dévoilement », plus communément utilisé dans la pratique et l'intervention.

### **1.18 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 et 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 des personnes impliquées (victime ou agresseur), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.

## **2. OBJECTIFS**

### **2.1 En établissant la présente Politique, les objectifs du Cégep sont les suivants :**

- a) se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière;
- b) prévenir les violences sexuelles à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- c) mettre en place un système de traitement des plaintes, signalements ou dévoilements.

### **2.2 Les principaux objectifs de la présente Politique sont les suivants :**

- a) établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
- b) renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- c) créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel;

- d) mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
- e) encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du campus;
- f) établir les modalités de traitement des plaintes, signalements et des renseignements obtenus.

### **3. CHAMP D'APPLICATION**

La présente Politique s'applique à toute la communauté collégiale (gestionnaires du Cégep, membres du personnel, représentants syndicaux, représentants étudiants, étudiants) et à toutes les personnes ou groupes externes au Cégep qui ont un lien avec ce dernier (fournisseurs, entrepreneurs, agents de sécurité de la firme externe, milieux de stages, entraîneurs, parents, clients du Centre sportif, bénévoles, organismes locataires, organisations sportives qui utilisent les plateaux du Cégep, etc.).

Toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté collégiale est concernée par les modalités de la présente Politique.

La présente 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, etc. Elle couvre les activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux.

Dans l'application de la présente Politique, le Cégep portera une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

### **4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

**Tous les membres de la communauté collégiale doivent :**

- prendre connaissance de la présente Politique et de leurs responsabilités;
- respecter la présente Politique;
- signaler dès que possible au guichet unique ou à l'agent de sécurité du Cégep lorsqu'ils sont témoins d'une situation de violence à caractère sexuel;
- participer aux différentes activités de formation et de prévention obligatoires organisées en lien avec la présente Politique;
- référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au guichet unique;

- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

Certains membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires.

**Les gestionnaires doivent :**

- suivre les séances de formation obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Cégep ou un organisme tiers;
- soutenir le responsable de la mise en application de la présente Politique;
- assumer toute autre responsabilité confiée par le Cégep.

**Les représentants de l'association étudiante du Cégep doivent :**

- suivre la formation annuelle prévue à la Loi offerte par le Cégep ou un organisme tiers;
- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités de l'association étudiante;
- le cas échéant, s'assurer que les employés permanents de l'association s'engagent à respecter la présente Politique;
- collaborer avec le Cégep quant à l'application de la présente Politique.

## **5. INTERDICTIONS**

Il est interdit :

- 1) de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- 2) d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
- 3) d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un étudiant du Cégep sans respecter l'article 9.

## **6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

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

Ces activités sont adaptées aux différents publics de la communauté collégiale (étudiants, membres du personnel et gestionnaires), et ce, en tenant compte de leur rôle au Cégep.

### **6.1 Mesures de prévention et de sensibilisation**

Des mesures seront prévues pour empêcher les actes de violence à caractère sexuel au Cégep. Des activités de sensibilisation seront organisées pour susciter une prise de conscience face à l'enjeu des violences à caractère sexuel.

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des stands ou des ateliers. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que les différents types de violences 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.

Lors des activités sociales organisées par le Cégep, les syndicats, l'association étudiante ou tout autre membre de la communauté collégiale, 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'évènement. En tout temps, durant l'évènement, au moins un représentant sobre de l'organisateur devra être présent afin de s'assurer du respect de la présente Politique.

### **6.2 Formation**

Selon la Loi, le Cégep doit prévoir :

- des activités obligatoires de formation adressées aux étudiants;
- des activités de formation annuelles obligatoires pour les gestionnaires, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs, et les représentants des associations étudiantes.

En ce qui concerne les étudiants, des webinaires pourraient leur être offerts sur des thèmes liés aux violences à caractère sexuel, par exemple : les modalités de la Loi et de la présente Politique, la notion de consentement, la notion de témoin actif, des mesures de prévention.

Pour le second groupe, les activités offertes pourraient prendre la forme de webinaires, de midis-conférences, de formation classique d'une demi-journée ou d'une journée, etc. Les thèmes couverts pourraient notamment être les suivants : les exigences de la Loi et de la présente Politique, comment accueillir un dévoilement de violences à caractère sexuel et comment devenir un témoin.



Comme activités de prévention et de sensibilisation annuelles, le Cégep pourrait adhérer à des campagnes provinciales, organiser des conférences et produire des capsules Web. Ces informations seraient inscrites à l'agenda du Cégep ainsi que sur sa page Web.

## **7. MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

À chaque début de session, une évaluation des mesures de sécurité sera effectuée par les acteurs concernés. Le Cégep vérifiera l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait notamment à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique, à la cybersurveillance et à la vidéosurveillance. Si des mesures correctives s'avéraient nécessaires, elles seraient réalisées dans les meilleurs délais.

## **8. RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL**

Toute activité sociale ou d'accueil organisée par le Cégep, un membre du personnel, un gestionnaire, une organisation sportive ou une association étudiante, peu importe le lieu où cette activité se déroule, doit respecter les modalités de la présente Politique. L'organisateur doit prévoir des mesures telles que :

- installer des affiches de prévention;
- distribuer de l'information relative au guichet unique;
- faire connaître l'initiative « Angelot » pour prévenir les agressions sexuelles dans des bars fréquentés par des étudiants;
- diffuser des indications claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool et de cannabis;
- s'assurer de la présence de personnes formées quant à la présente Politique;
- ajouter les coordonnées du guichet unique sur les affiches annonçant l'évènement et/ou sur les billets.

## **9. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ (CODE DE CONDUITE)**

Le Cégep est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et l'un de ses étudiants vont à l'encontre de la mission pédagogique du Cégep. Ainsi, le personnel du Cégep devrait s'abstenir d'entretenir de telles relations.

Toute relation intime entre un membre du personnel qui se trouve, ou pourrait raisonnablement se trouver un jour dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique par rapport à un étudiant, doit être évitée.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant 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 au gestionnaire concerné, 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 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'étudiant dans un groupe-cours donné par un autre enseignant, la correction des travaux par un autre enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiant à un autre professionnel, ainsi que d'autres mesures.

## **10. LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ**

La personne qui reçoit de l'information doit garder celle-ci confidentielle, sauf 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, dont un suicide, lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables ou en application de la présente Politique. Lorsque l'information concerne un mineur, la personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais (*Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2).

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

Au cours du processus de traitement d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte, la personne qui a déposé cette information doit être informée des conclusions du processus. La même information est transmise à la personne visée.

À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que ce qui est nécessaire pour atteindre le but de la communication.

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

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du guichet unique peut transmettre de l'information dépersonnalisée au gestionnaire concerné afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

## **11. 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.

## **12. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA POLITIQUE**

Le non-respect de la présente Politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction. Les sanctions peuvent être multiples : avis au dossier, suspension, exclusion, obligation de suivre des formations supplémentaires en lien avec les violences à caractère sexuel, interdiction de se trouver dans le Cégep ou sur ses terrains, etc.

Dans le cadre de ses relations contractuelles ou d'affaires avec un tiers, le Cégep pourra mettre fin à tout contrat ou toute entente sans préavis pour non-respect de la présente Politique. La présente Politique sera présentée à tous les tiers contractant avec le Cégep et ceux-ci devront s'engager à s'y conformer.

### **13. GUICHET UNIQUE**

L'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel sont regroupés à l'administration générale, endroit facilement accessible, appelé *guichet unique*. Au Cégep de Rivière-du-Loup, les personnes qui accompagneront les plaignants dans le processus dont il est question à l'article suivant sont : le Service psychosocial relevant de la Direction des études et la Direction des ressources humaines.

Il est important de souligner que le mandat principal du guichet unique est d'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre et de les accompagner dans le processus, et non pas de mener une enquête administrative ou disciplinaire.

Lorsqu'un étudiant sera impliqué, il sera conseillé de le diriger vers le Service psychosocial et lorsque ce sera un employé, il sera conseillé de le diriger vers la Direction des ressources humaines.

### **14. 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 (ci-après, une information) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais du guichet unique.

À la réception d'une telle information, 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 la personne concernées, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant.

Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours.

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par le biais du guichet unique. Il est possible qu'en cas de signalement ou de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social externe, par exemple), l'information ne soit pas transmise au guichet unique par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin, il est fortement recommandé aux plaignants 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.

### **Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement**

Lorsqu'un membre du personnel du guichet unique reçoit un signalement ou un dévoilement, il doit tout d'abord accueillir la victime et assurer une écoute.

Ensuite, le membre du personnel du guichet unique évalue la situation et choisit l'intervention appropriée de concert avec la victime. Cette intervention peut prendre plusieurs formes :

- mise en place de mesures d'accommodement; celles-ci peuvent être de plusieurs types, selon les circonstances et la nature des gestes posés (par exemple, possibilité de mettre fin au bail de la Résidence sans pénalité, possibilité de reporter une évaluation sans pénalité, possibilité d'abandonner un cours sans pénalité, possibilité d'un transfert de groupe pour un cours);
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime;
- dépôt d'une plainte;
- etc.

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs des éléments décrits plus haut. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le membre du personnel du guichet unique rencontre le gestionnaire concerné afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

Dans tous les cas, la victime peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

En parallèle, le guichet unique pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise. Il est important d'assurer

la confidentialité pour les victimes et les recommandations devront être formulées de façon à empêcher l'identification de la victime, par le biais d'informations dépersonnalisées par exemple.

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

### **Traitement d'une plainte formelle**

Le traitement d'une plainte commence par le dépôt au guichet unique d'une plainte, soit sur le formulaire prévu à cette fin, par un simple avis écrit ou consigné par écrit par un membre du personnel du guichet unique.

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 mitigation 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 :

- mise en place de mesures d'accommodement; celles-ci peuvent être de plusieurs types, selon les circonstances et la nature des gestes posés (par exemple, possibilité de mettre fin au bail de la Résidence sans pénalité, possibilité de reporter une évaluation sans pénalité, possibilité d'abandonner un cours sans pénalité, possibilité d'un transfert de groupe pour un cours);
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime;
- etc.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le membre du personnel du guichet unique rencontre le gestionnaire concerné afin de lui 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 un enquêteur (interne ou externe) afin que la recevabilité de celle-ci soit évaluée (l'étude de la recevabilité d'une plainte peut être conduite par une personne désignée au guichet unique ou par toute autre personne désignée par le Cégep). L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la présente 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, le Cégep mandatera un enquêteur (interne ou externe). L'auteur de la plainte est avisé de l'identité de l'enquêteur.

Les conclusions de l'enquête sont transmises à la direction appropriée, à l'auteur de la plainte et à la personne visée par l'enquête. Cette même direction rendra une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées seront avisées du fait qu'une décision a été prise. Un suivi de l'application des mesures d'accommodement devra être fait par le gestionnaire concerné du Cégep.

La personne ayant déposé une plainte en vertu de la présente Politique pourra connaître les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, en indiquant sur le formulaire de plainte qu'elle souhaite un retour. La réponse à cette demande sera communiquée dans les 7 jours suivant la fin du processus de traitement de la plainte.

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

## **15. COMITÉ PERMANENT**

Le Cégep a mis en place un comité permanent ayant pour rôle d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la présente Politique.

Le comité permanent sur les violences à caractère sexuel au Cégep de Rivière-du-Loup est composé des personnes suivantes :

- le directeur des ressources humaines;
- le directeur des études ou une personne désignée par lui;
- un représentant du personnel-cadre;
- un représentant du personnel enseignant;
- un représentant du personnel professionnel;

- un représentant du personnel de soutien;
- un représentant de l'association étudiante (AGE).

Ce comité fera la promotion du guichet unique et des activités organisées par le Cégep ou par des organismes tiers. Il verra à l'efficacité du processus décrit à la présente Politique et s'assurera de la diffusion de cette dernière.

Le comité pourra se rencontrer lorsqu'il le jugera nécessaire et lorsqu'il sera sollicité par les différents groupes qui gravitent au Cégep.

## **16. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION**

La présente Politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration.

La présente Politique sera révisée par le comité permanent tous les cinq ans.

## **17. DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

La présente Politique sera diffusée à la communauté collégiale au moment de son adoption. Elle sera déposée sur le portail et le site Web corporatif du Cégep. Elle sera également diffusée à l'entrée au Cégep d'un nouvel employé ou d'un nouvel étudiant.

La présence du formulaire sur le portail et le site Web corporatif du Cégep pour le dépôt d'une plainte formelle sera également diffusée à tous au moment opportun.

## **18. REDDITION DE COMPTES AU RAPPORT ANNUEL**

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

1. les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants;
2. les activités de formation suivies par les gestionnaires, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;
3. les mesures de sécurité mises en place;
4. toute autre mesure comme la mise en place d'un service, l'embauche de personnel spécialisé, etc.