

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel

19.02.06.04 22.10.12.04

Préambule

La lutte contre les violences à caractère sexuel sous toutes ses formes est un enjeu social qui interpelle l'ensemble de la communauté collégiale. Ces violences sont encore peu dénoncées dans toutes les sphères de la société, et les campus collégiaux n'échappent pas à cette réalité. Parce que toutes les personnes ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique, parce que les personnes victimes de ces violences ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes et parce qu'il faut en parler et agir, le Cégep de Sherbrooke se doit de lutter contre ce problème.

La présente Politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins actuels en matière de lutte contre les violences à caractère sexuel sous toutes les formes. Elle s'applique à tous les membres de la communauté collégiale de même qu'aux intervenantes et intervenants externes.

Le Cégep de Sherbrooke s'engage donc à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel sur son campus, à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés et à offrir un accueil et une écoute exempts de jugement aux personnes témoins ou victimes de violences à caractère sexuel. La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violences à caractère sexuel.

En respect des valeurs institutionnelles du Cégep de Sherbrooke, cette politique prône entre autres l'intégrité (être responsable et faire preuve de rigueur), la reconnaissance (le fait de témoigner de la considération aux personnes que l'on côtoie) ainsi que l'ouverture (le fait d'accueillir l'autre et de communiquer dans la confiance et le respect mutuels nécessaires à l'expression saine des différences, des divergences et à l'émergence de la nouveauté).

Objectifs

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

- définir clairement les rôles et les responsabilités des membres de la communauté collégiale;
- renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté collégiale;
- mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
- encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du campus;
- établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements obtenus.
- établir les modalités de communication à la personne requérante des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à sa plainte, lorsque celle-ci en fait la demande..

Champ d'application

La présente Politique s'applique en tout temps sur le campus à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toute personne faisant affaire avec le Cégep ou la communauté collégiale, tels que les tiers, les milieux de stages, les personnes employées par les associations présentes au Cégep, etc.

La présente Politique s'applique également aux activités pédagogiques, sociales ou sportives organisées par ou pour des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du campus, telles que les activités d'intégration et d'accueil ou encore les séjours pédagogiques à l'étranger, les fêtes de début et de fin d'année scolaire, etc.

Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux.

Le Cégep préconise une approche intersectionnelle¹ en portant une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, en raison de la combinaison de divers facteurs de discrimination, tels que l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique ou un handicap.

Article 1 : Définitions

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

Violence à caractère sexuel : Une violence à caractère sexuel comprend toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion comprend également toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant les inconduites relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

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

La violence à caractère sexuel inclut, notamment :

L'agression sexuelle : L'agression sexuelle se définit par des gestes 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 ou à la sécurité de la personne.

Le harcèlement sexuel : La Loi sur les normes du travail précise explicitement que le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique et que, par conséquent, ces situations peuvent être soumises à certaines dispositions de cette même Loi et de la Politique visant à contrer le harcèlement psychologique en vigueur au Cégep.

¹ Selon la [Commission ontarienne des droits de la personne](#), l'approche intersectionnelle tient compte du contexte historique, social et politique, et reconnaît le caractère unique de l'expérience vécue en conséquence de l'intersection de tous les motifs pertinents. Elle permet de reconnaître l'expérience particulière de discrimination due à la confluence des motifs en cause et d'y remédier.

On entend par harcèlement sexuel 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. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et crée, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste.

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

Le cyberharcèlement sexuel : Le cyberharcèlement sexuel est une forme de harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information, notamment par le biais des réseaux sociaux. Le fait d'émettre des commentaires à caractère sexuel ou encore des 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 concernée, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel.²

L'inconduite sexuelle : L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation d'autorité, d'aide ou pédagogique.

Consentement : Le consentement consiste en un accord explicite, éclairé, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps et doit être revalidé. Il est de la responsabilité de la personne qui entreprend une activité sexuelle de valider le consentement de son ou de sa partenaire. Le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement. Le consentement est invalide dans les cas suivants, lorsque :

- une personne utilise sa relation d'autorité, d'aide ou pédagogique pour l'obtenir;
- l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- la personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est inconsciente ou intoxiquée par des drogues, des médicaments, de l'alcool ou autres substances illicites;
- il est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

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

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

Dévoilement : Au sens de cette politique, on entend par dévoilement le fait qu'une personne énonce qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

En matière de reddition de comptes dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, un dévoilement est traité comme un signalement.

² Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractère-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

Signalement³ : Un signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à informer l'établissement d'enseignement d'une situation susceptible de mener à des actions de sa part.

Plainte : Une plainte est une démarche formelle de la personne qui a fait un dévoilement visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence à caractère sexuel et à appliquer les mesures appropriées auprès de la personne mise en cause.

Relation : Dans le cadre de la présente Politique, on entend par relation l'ensemble « des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions [...]»⁴ ou d'interaction entre deux ou plusieurs personnes. Les relations incluent tant les relations interpersonnelles que les cyberrelations.

Relation d'autorité : La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Elle peut désigner, notamment, une relation par laquelle la fonction de l'un des deux individus est susceptible d'affecter le lien d'emploi ou le cheminement scolaire, professionnel ou sportif de l'autre individu. Elle peut comprendre, entre autres, les relations entre un supérieur immédiat et une ou un membre de son équipe ainsi que les relations entre une ou un membre de la communauté étudiante et une de ses enseignantes ou un de ses enseignants, une de ses entraîneuses ou un de ses entraîneurs ou une de ses superviseuses ou un de ses superviseurs de stages.

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 et travailleurs sociaux, les conseillers et conseillères de même que les techniciennes et techniciens aux services adaptés, les conseillers et conseillères d'orientation, les aides pédagogiques individuels ou les intervenants et intervenantes de milieu.

Relations intimes : Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que romantiques ou sexuelles.

Relation pédagogique : La relation pédagogique désigne toute relation qui a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire.⁵ Cette définition inclut notamment les relations entre une étudiante ou un étudiant et une de ses enseignantes ou un de ses enseignants, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenante ou l'apprenant : moniteur ou monitrice, responsable de l'encadrement, tuteur ou tutrice, technicien ou technicienne en travaux pratiques, entraîneur ou entraîneuse, etc. La relation pédagogique ne se limite pas aux périodes où il y a enseignement ni au territoire du campus du Cégep.

Équipe multidisciplinaire concertée : Par équipe multidisciplinaire concertée (EMC), le Cégep entend le regroupement de l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel au sein du Cégep de Sherbrooke dans un endroit connu et facilement accessible sur le campus.

Une personne qui fait appel à l'EMC peut requérir les services de toute ressource compétente au Cégep, dont la personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel, la

³ 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).

⁴ HESS, Remi et WEIGAND Gabriele, *La relation pédagogique*, 2007.

⁵ MARSOLLIER Christophe, *Créer une véritable relation pédagogique*, 2004.

direction des ressources humaines (DRH) et la direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales (DAECI).

Personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel : Faisant partie du service d'aide psychosociale, la personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel a pour rôle d'informer, de sensibiliser, d'écouter, d'accueillir et d'accompagner toute personne ou groupe de personnes de la communauté collégiale ayant des besoins en lien avec les violences à caractère sexuel.

Personne requérante : La personne requérante est celle qui demande une consultation ou fournit des renseignements concernant toute situation de violences à caractère sexuel impliquant un ou des membres de la communauté collégiale, après avoir vécu cette situation ou en avoir été témoin.

Personne mise en cause : La personne mise en cause est celle visée par un signalement, une plainte ou toute autre démarche en vertu de la présente Politique et à qui l'on reproche une conduite de violence à caractère sexuel.

Témoin : Un témoin est une personne spectatrice d'un événement ou d'une situation dans laquelle elle n'est pas directement impliquée. Le témoin actif est celui qui prend l'initiative d'aider avant, pendant ou après avoir été témoin d'une situation.

Communauté collégiale : La communauté collégiale comprend toute personne travaillant, étudiant ou intervenant au Cégep de Sherbrooke : dirigeantes et dirigeants, administrateurs et administratrices, membres du personnel, représentantes et représentants syndicaux, personnes employées par l'association étudiante et représentants et représentantes de l'association étudiante.

Tiers : Un tiers est une personne physique ou morale qui, sans être membre de la communauté collégiale :

- fournit des biens ou des services au Cégep;
- utilise ou requiert les services de la communauté collégiale;
- participe ou collabore à des activités collégiales.

Représailles : Par représailles, la présente Politique entend les actions posées par une ou des personnes mises en cause et visant à nuire à toute personne ayant entrepris ou désirant entreprendre une démarche de signalement, de dévoilement ou de plainte, à lui causer du tort, à lui faire mal ou à l'intimider. Les menaces de représailles sont considérées comme des représailles.

Sanction : Une sanction est une mesure visant à signifier à une personne ayant posé des gestes à caractère sexuel inappropriés que ses agissements sont en contradiction avec les règles en vigueur et qu'ils doivent cesser. Les sanctions peuvent être administratives ou disciplinaires, selon la nature des gestes reprochés, et doivent être appliquées en conformité avec les procédures, les politiques ou les règlements du Cégep, avec les conventions collectives, les conditions de travail ou les obligations contractuelles en vigueur. Une sanction peut aller du simple avis verbal au congédiement ou au renvoi, selon la gravité des gestes reprochés. Elle peut également s'exprimer sous la forme du retrait d'un droit ou d'un privilège visant à protéger davantage la personne ayant subi des violences à caractère sexuel.

Article 2 : Interdictions

Il est interdit :

- de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'une ou d'un membre de la communauté collégiale;

- d'exercer toute forme de représailles à l'égard de la personne requérante;
- pour une personne en relation d'autorité, d'aide ou pédagogique avec une ou un membre de la communauté étudiante, d'entretenir une relation intime avec cette ou ce même membre de la communauté étudiante;
- en cohérence avec le Code criminel canadien, pour toute personne, majeure ou mineure, d'entretenir des échanges numériques textuels, iconographiques ou vidéos, à caractère sexuel, avec une personne de moins de 18 ans.

Article 3 : 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, 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 ou étudiantes, membres du personnel et personnel dirigeant), et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

3.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Les activités de sensibilisation et de prévention appropriées mises en place par le Cégep de Sherbrooke comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques et 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, de cannabis ou d'autres substances illicites, les violences à caractère sexuel, etc.

Lors des activités sociales organisées par le Cégep, par les syndicats, par l'association étudiante ou par tout autre membre de la communauté collégiale, sur le campus ou hors du campus, les personnes responsables de l'organisation doivent s'engager à ce que les activités soient conformes aux engagements définis dans la présente Politique et prévoir des mesures de prévention appropriées.

3.2 Formation

Des activités obligatoires pour les membres de la communauté collégiale sont prévues :

- activités de formation adressées aux membres de la communauté étudiante;
- activités de formation annuelle pour les membres de la communauté collégiale.

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

Le Cégep vérifie périodiquement l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique, à la cybersurveillance et à la vidéosurveillance. Il agit promptement afin de corriger les aspects non sécuritaires lorsqu'ils sont portés à son attention. De plus, il ajuste en conséquence la surveillance des endroits et des périodes jugées les plus à risque relativement aux violences à caractère sexuel.

3.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Lors d'activités sociales ou d'accueil, le Cégep proscrit tout jeu, blague ou activité compromettant l'intégrité physique et psychologique d'une ou plusieurs personnes. De plus, il exige que les personnes responsables de l'organisation s'assurent du respect de la présente Politique et de la présence d'une personne responsable en pleine capacité de ses moyens en tout temps pendant la tenue de l'activité.

Le Cégep inclut dans ses documents et formulaires officiels concernant la location de locaux, l'organisation d'événements ou d'activités d'accueil, une mention par laquelle la ou les personnes responsables de l'organisation s'engagent à :

- assurer la présence, en tout temps pendant la tenue de l'activité, d'une personne responsable en pleine capacité de ses moyens;
- respecter la Politique pour contrer les violences à caractère sexuel;
- mettre en place des mesures visant à inciter les participantes et les participants à respecter cette même politique.

Par ailleurs, lors de la préparation ou de la tenue des activités d'accueil, tout particulièrement, les personnes responsables de l'organisation doivent :

- prendre connaissance des principaux comportements à proscrire pour éviter les violences à caractère sexuel et en tenir compte dans l'organisation de l'activité;
- s'assurer de diffuser de l'information relative à l'EMC ou aux ressources disponibles;
- 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.

Article 4 : La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité

Un renseignement confidentiel inclut toute donnée sensible et toute information pouvant lier de près ou de loin ces renseignements à l'une des personnes concernées.

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

- si elle a 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.

Lorsque l'information concerne une personne mineure, et qu'il s'agit d'une situation d'abus sexuel ou physique ou de toute autre situation pouvant compromettre la sécurité de cette personne mineure, la personne qui reçoit l'information a l'obligation de dénoncer la situation au directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais⁶.

⁶ 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. Tout traitement d'un dossier de dévoilement, de signalement ou de plainte doit systématiquement se faire par des moyens officiels et sécurisés.

Conformément aux modalités prévues par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* et par la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, à la demande de la personne ayant déposé une plainte, le Cégep 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.

La personne requérante qui obtient de telles informations est liée à un engagement de confidentialité et s'engage à ne pas les diffuser.

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

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, les membres de l'EMC peuvent transmettre de l'information anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

Afin de protéger la confidentialité des personnes requérantes et mises en cause, et de prévenir les risques de représailles envers ces personnes ou celles qui collaborent à une enquête, les mesures suivantes sont appliquées :

- seules les personnes impliquées dans le processus d'enquête et dont la participation est nécessaire sont informées de son existence et de sa teneur;
- les personnes impliquées (requérantes, mises en cause ou témoins) sont rencontrées à des moments différents, avec des coordonnées de rencontre confidentielles, pour éviter qu'elles se croisent et que soit ainsi divulguée implicitement leur identité;
- les personnes rencontrées signent un formulaire d'engagement de confidentialité et de protection de la réputation.

Article 5 : Mesures visant à protéger contre les représailles

Le Cégep s'engage à mettre en place les mesures nécessaires afin de protéger les personnes requérantes contre des représailles de la part du milieu. 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 auteure ou auteur sera sanctionné conformément à cette politique. Le Cégep prendra les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre d'éventuelles représailles, il pourrait notamment :

- retirer du milieu temporairement la personne mise en cause pour la durée de l'enquête;
- prendre des mesures pour éviter tout contact entre les personnes impliquées;
- instaurer des accommodements ou des aménagements pour éviter tout préjudice aux personnes requérantes.

Article 6 : Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente Politique

Le non-respect de la Politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller du simple avis jusqu'au congédiement ou au renvoi, conformément aux dispositions des conventions collectives et au respect des règlements en vigueur au Cégep. Le Cégep peut également interdire temporairement l'accès au campus à toute personne contrevenant à la Politique.

La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction. D'autres facteurs atténuants ou aggravants seront également pris en considération (voir annexe 5).

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

Une personne trouvée coupable d'avoir déposé une plainte de mauvaise foi, d'avoir volontairement fait de fausses déclarations ou de ne pas avoir respecté les engagements de confidentialité tels que prévus à la présente politique pourrait être passible de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement ou au renvoi, le tout conformément aux dispositions des conventions collectives ou des modalités prévues au Règlement numéro 3 relatif à certaines conditions de vie au Cégep de Sherbrooke.

Article 7 : Équipe multidisciplinaire concertée (EMC)

Pour recevoir et traiter les signalements, les dévoilements et les plaintes, et pour diffuser l'information relative à la présente Politique, le Cégep met en place une équipe multidisciplinaire concertée (EMC) composée de plusieurs personnes-ressources. Cette équipe peut également offrir des services de prévention dans le cadre de l'organisation d'activités sociales ou à des individus se sentant dans une position de vulnérabilité.

Ces personnes-ressources seront regroupées dans un même pavillon. En fonction des besoins de la personne, la voie à privilégier peut varier (voir les annexes 1 à 4).

La ou le membre de la communauté étudiante ayant vécu un acte de violence à caractère sexuel et ressentant principalement le besoin d'être soutenu psychologiquement doit s'adresser à la personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel.

La ou le membre de la communauté étudiante ou la personne employée par l'association étudiante ayant vécu un acte de violence à caractère sexuel et souhaitant principalement porter plainte, signaler la situation ou être protégée doit s'adresser à la DAECI.

À noter que la personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel et la DAECI travaillent de concert et peuvent conjointement prendre en charge le soutien psychosocial et le traitement d'une plainte, le cas échéant.

La ou le membre du personnel ou toute autre personne de la communauté collégiale ayant vécu une violence à caractère sexuel et n'étant ni membre de la communauté étudiante ni employée par l'association étudiante doit s'adresser à la DRH.

Article 8 : Processus d'accueil et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte

Aucun délai ne régit le signalement, le dévoilement ou le dépôt d'une plainte.

La consommation d'alcool, de cannabis ou de substances illicites dans le cadre d'activités visées par la présente Politique, même si contraire à d'autres politiques de l'établissement, ne sera pas retenue contre les personnes ayant fait un dévoilement, un signalement ou ayant porté plainte.

Toute personne étudiante désirant transmettre de l'information ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'une ou d'un membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais de l'EMC.

À la réception de telles informations, l'EMC s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés (incluant les services policiers) aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, l'EMC évaluera, de concert avec les directions et la personne concernée, 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, comme exigé par la Loi.

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par l'EMC. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenantes ou intervenants externes (service policier ou de travail social, par exemple), l'information ne soit pas transmise à l'EMC par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de celles et ceux qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser l'EMC.

Les annexes 1 à 4 présentent les tableaux schématisés de traitement de l'information reçue.

8.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement

Le traitement d'un dévoilement ou d'un signalement peut se faire par différentes personnes-ressources de l'EMC, selon le statut de la personne mise en cause et le besoin principal de la personne requérante (voir annexes 1 et 2). Dans tous les cas, ces personnes-ressources doivent d'abord accueillir la personne et assurer une écoute empreinte d'ouverture.

Ensuite, la personne-ressource appropriée évalue la situation et, en tenant compte des besoins et considérations de la personne, propose des interventions, lesquelles peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- mesures d'accommodement (modification de l'horaire, changement de cours, etc.);
- mesures réparatrices;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne requérante;
- dépôt d'une plainte.

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

En parallèle, l'EMC pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire ne se reproduise. Il est important d'assurer l'anonymat de la personne faisant un dévoilement ou un signalement.

8.2 Traitement d'une plainte formelle

Le traitement d'une plainte commence par son dépôt auprès de l'EMC (voir annexes 3 et 4). La plainte sera consignée par écrit. Une personne peut porter plainte en tout temps, sans effectuer aucune autre démarche préalable.

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

- mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la personne requérante et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne requérante.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, la ou le membre de l'EMC rencontre l'autorité compétente afin de l'en informer et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

L'anonymat de la personne requérante et la confidentialité des éléments permettant de l'identifier doivent être protégés, sauf avec son consentement ou en cas de nécessité.

Parallèlement, des opérations de validation de la plainte sont réalisées afin de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la Politique. Si la plainte est jugée irrecevable, la personne requérante en est informée ainsi que des motifs retenus et des recours possibles. Cela n'affecte aucunement les services fournis par l'EMC.

Si la plainte est jugée recevable, le Cégep mandatera une enquêtrice ou un enquêteur (interne ou externe). La personne requérante est avisée de l'identité de l'enquêtrice ou de l'enquêteur.⁷

⁷ L'étude de la recevabilité de la plainte peut être conduite par une personne désignée au sein de l'EMC ou par toute autre personne désignée par le Cégep.

Sauf dans certains cas où cela pourrait nuire à l'enquête, l'établissement avise dans les meilleurs délais la personne mise en cause et son syndicat (le cas échéant) de l'existence d'une plainte recevable, du nom de la personne chargée de l'enquête et des délais prévus pour effectuer l'enquête.

La personne mise en cause doit avoir l'occasion, lors du processus d'enquête, de donner sa version des faits.

Les conclusions de l'enquête sont transmises à la direction appropriée, à la personne requérante et à la personne mise en cause.

L'autorité compétente du Cégep 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 dans l'application des mesures devra être fait par les dirigeantes et dirigeants du Cégep.

En tout état de cause, les plaintes reçues par l'EMC devront être traitées dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

En cas de conflit d'intérêts apparent ou réel de l'une ou des personnes de l'EMC impliquées dans l'enquête, la direction générale mandate une personne neutre et objective pour mener le processus d'enquête.

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

À la demande de la personne requérante adressée en remplissant le *Formulaire de demande de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte*, le Cégep lui communique les informations prévues par la Loi, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

La réponse à une telle demande de renseignements sera adressée par écrit à l'attention de la personne requérante et les informations qui seront transmises sont :

- En date du jour de la demande, si une sanction a été imposée ou non à la personne mise en cause;
- Le cas échéant, la nature de la sanction (par exemple : suspension, congédiement, expulsion, interdit de contact, etc.);
- Le cas échéant, la durée de la sanction.

Le délai maximal de réponse aux demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte est de vingt (20) jours suivant la réception du formulaire dûment complété et signé par la personne requérante.

Article 9 : Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité

Le Cégep interdit toute situation où pourraient coexister des relations intimes entre une ou un membre du personnel, une personne employée par l'association étudiante ou un tiers et une personne étudiante, lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ou risque de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

Pendant une telle relation pédagogique, d'aide ou d'autorité (enseignement, tutorat, coaching, conseil, évaluation, etc.), la ou le membre du personnel, la personne employée par l'association étudiante ou le tiers ne peut donc pas avoir de liens intimes, amoureux ou sexuels avec une personne étudiante. Cette personne ne peut alors tenir, dans des communications verbales, écrites ou numériques, de propos à caractère romantique ou sexuel ni poser de gestes à caractère romantique ou sexuel à l'égard d'une personne étudiante.

Dans le cas où une telle relation existe entre une ou un membre du personnel, une personne employée par l'association étudiante ou un tiers et une personne étudiante :

- si la relation existe préalablement à la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, la ou le membre du personnel, la personne employée par l'association étudiante ou le tiers impliqué devra déclarer l'existence de la relation à la DRH dans les meilleurs délais. La divulgation diligente d'une relation intime existant préalablement à la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ne sera sujette à aucune sanction disciplinaire;
- si la relation se développe ou survient alors qu'il y a relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, la ou le membre du personnel, la personne employée par l'association étudiante ou le tiers impliqué devra déclarer, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime. La divulgation diligente d'une relation intime survenant pendant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ne garantit pas à elle seule la non-application de sanctions.

La DAECI rencontre la personne étudiante concernée par une déclaration.

Dans le cas où une relation est survenue, mais a pris fin, que les personnes concernées se trouvent en relation pédagogique ou d'autorité et que l'une des personnes ressent un malaise concernant la relation, elle peut en faire part à l'EMC.

Le fait d'omettre de divulguer une relation intime existant préalablement ou survenant pendant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité constitue un manquement à la présente Politique et pourrait constituer un facteur aggravant dans l'établissement d'éventuelles sanctions.

La divulgation d'une relation permet entre autres au Cégep de déterminer les mesures préventives nécessaires, par exemple : le transfert de la personne étudiante dans un cours donné par une autre ou un autre membre du personnel enseignant, la correction des travaux par une autre ou un autre membre du personnel enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiant ou de l'étudiante à un autre professionnel ou professionnelle ainsi que d'autres mesures. Dans les choix de ces mesures, le Cégep s'engage à prioriser celles ayant le moins de conséquences négatives sur le cheminement scolaire de la personne étudiante.

Article 10 : Rôles et responsabilités

Tous les membres de la communauté collégiale doivent :

- respecter la présente Politique;
- agir, au mieux de leurs capacités personnelles, lorsque témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel;
- participer aux différentes activités de formation et de prévention obligatoires organisées en lien avec la présente Politique et associées à leurs statuts et fonctions respectives;
- s'assurer de mettre en place des mesures de prévention lors de l'organisation d'activités sur le campus et hors du campus;
- diriger vers l'EMC toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

De plus, certains membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

Direction générale :

- agir comme responsable de l'application de la présente Politique, par l'entremise de la direction des ressources humaines (DRH) et de la direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales (DAECI);
- s'assurer que le processus d'enquête est mené de façon juste, objective et impartiale;
- s'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente Politique et à la Loi;
- assumer toute autre responsabilité confiée par le conseil d'administration du Cégep.

Direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales (DAECI) :

- recevoir les plaintes officielles déposées par les membres de la communauté étudiante;
- assurer le traitement et le suivi des plaintes impliquant tout membre de la communauté étudiante, conformément à la procédure découlant de la présente Politique, incluant les demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte;
- conseiller la direction générale en matière de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel et relativement au contenu de la présente Politique, principalement pour les aspects touchant les membres de la communauté étudiante;
- prendre les dispositions nécessaires et intervenir promptement face à une situation de violence à caractère sexuel, lorsque cela est porté à sa connaissance ou lorsqu'elle en est témoin;
- nommer une personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel et encadrer ses activités;
- faire les recommandations finales relativement au choix des personnes formatrices et du contenu des formations obligatoires et veiller à ce qu'elles soient offertes à la communauté étudiante, de même qu'aux personnes représentant l'association étudiante, conformément à la présente Politique.

Direction des ressources humaines (DRH) :

- recevoir les plaintes officielles déposées par les membres du personnel ou par les tiers;
- assurer le traitement et le suivi des plaintes impliquant une ou un membre du personnel ou un tiers, conformément à la procédure découlant de la présente Politique, incluant les demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte;
- conseiller la direction générale en matière de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel et relativement au contenu de la présente Politique, principalement pour les aspects touchant les membres du personnel;

- prendre les dispositions nécessaires et intervenir promptement face à une situation de violence à caractère sexuel, lorsque cela est porté à sa connaissance ou lorsqu'elle en est témoin;
- veiller à ce que les formations obligatoires s'adressant aux membres du personnel soient dispensées, conformément à la présente Politique.

Direction des ressources matérielles et financières :

- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités découlant de sa responsabilité, dont plus précisément celles décrites à la section 6.3 de la présente Politique;
- collaborer à la prévention des violences à caractère sexuel en agissant promptement lorsque des situations mettant en cause la sécurité ou les installations matérielles lui sont signifiées.

Service des technologies de l'information :

- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités découlant de sa responsabilité, dont celles décrites à la section 6.3;
- collaborer, lorsque des interventions sont jugées nécessaires, relativement à certains aspects relevant de son champ d'expertise et de responsabilités, dont la cybersurveillance.

Direction des communications et des affaires corporatives :

- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités découlant de sa responsabilité;
- collaborer à la diffusion des activités et des informations découlant de la présente Politique, dont les activités de formation obligatoires.

Personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel :

- agir comme personne-ressource auprès de l'ensemble de la communauté collégiale en matière de violences à caractère sexuel;
- offrir un service d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement;
- s'assurer que sont offertes des activités de formation annuelles obligatoires pour le personnel dirigeant, les membres du personnel, les personnes représentant les différentes associations et syndicats ainsi que le personnel permanent et les personnes représentant l'association étudiante;
- travailler de concert avec la DAECI et la DRH dans l'application des mesures d'accommodement académiques ou administratives pour la personne ayant fait un dévoilement ainsi que pour le processus de plainte interne;
- collaborer avec les différents acteurs et actrices de la communauté collégiale afin d'assurer un encadrement des activités sociales et d'accueil.

Comité permanent :

- collaborer avec le Cégep à l'identification et au déploiement des meilleures pratiques en matière de prévention des violences à caractère sexuel;
- participer aux formations qui lui sont destinées en matière de prévention des violences à caractère sexuel;
- recommander au Cégep toute modification à apporter à la présente Politique;
- effectuer une révision de la présente Politique tous les cinq ans.

Représentantes, représentants et personnes employées par l'association étudiante :

- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités de l'association étudiante;

- s'assurer que les personnes employées par l'association s'engagent à respecter la présente Politique et s'assurer du respect de celle-ci par les personnes représentant l'association étudiante;
- collaborer avec le Cégep dans l'application de la Politique.

Représentantes et représentants des associations syndicales :

- s'assurer du respect de la Politique dans toutes les activités de l'association syndicale;
- s'assurer que les personnes employées par l'association s'engagent à respecter la présente Politique;
- collaborer avec le Cégep dans l'application de la Politique.

Gestionnaires :

- connaître et promouvoir les objectifs et les principes de la présente Politique;
- participer aux activités de formation qui leur sont destinées;
- contribuer à la prévention des violences à caractère sexuel dans leur secteur ou service;
- prendre les dispositions nécessaires et intervenir promptement face à une situation de violence à caractère sexuel, lorsque cela est porté à leur connaissance ou lorsqu'ils ou elles en sont témoins;
- collaborer activement à la recherche de solutions et à la mise en application de mesures de réparation, d'atténuation ou d'accommodement recommandées par la DAECI ou la DRH.

Article 11 : Comité permanent

Le comité permanent est formé des membres suivants:

- une personne représentant la DAECI;
- une personne représentant la DRH;
- la personne-ressource spécialisée en matière de violences à caractère sexuel;
- une personne représentant chacune des catégories de personnel (enseignant, professionnel, de soutien), désignée par son assemblée générale;
- une personne représentant l'association étudiante, désignée par son assemblée générale.

Au besoin, les membres du comité peuvent convenir de s'adjoindre, dans le cadre de leurs rencontres, toute autre personne dont la compétence est jugée pertinente.

Article 12 : Diffusion de la Politique

Le Cégep doit s'assurer que la Politique est facilement accessible pour l'ensemble de la communauté collégiale et qu'elle lui est communiquée à chaque début de session.

Le Cégep transmet également cette politique à l'ensemble de son personnel lors de l'embauche.

Article 13 : Entrée en vigueur

La Politique entre en vigueur le 19 août 2019.

Article 14 : Mise à jour de la Politique

Le comité permanent met à jour la présente Politique tous les cinq ans.

Article 15 : Mécanisme de reddition de comptes

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

- les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux membres de la communauté étudiante;
- les activités de formation suivies par les dirigeantes et dirigeants, les membres du personnel et les personnes représentant l'association étudiante;
- les mesures de sécurité mises en place;
- le nombre de plaintes, de dévoilements et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique.

Annexe 1 - Signalement ou dévoilement : demande de soutien ou d'accompagnement

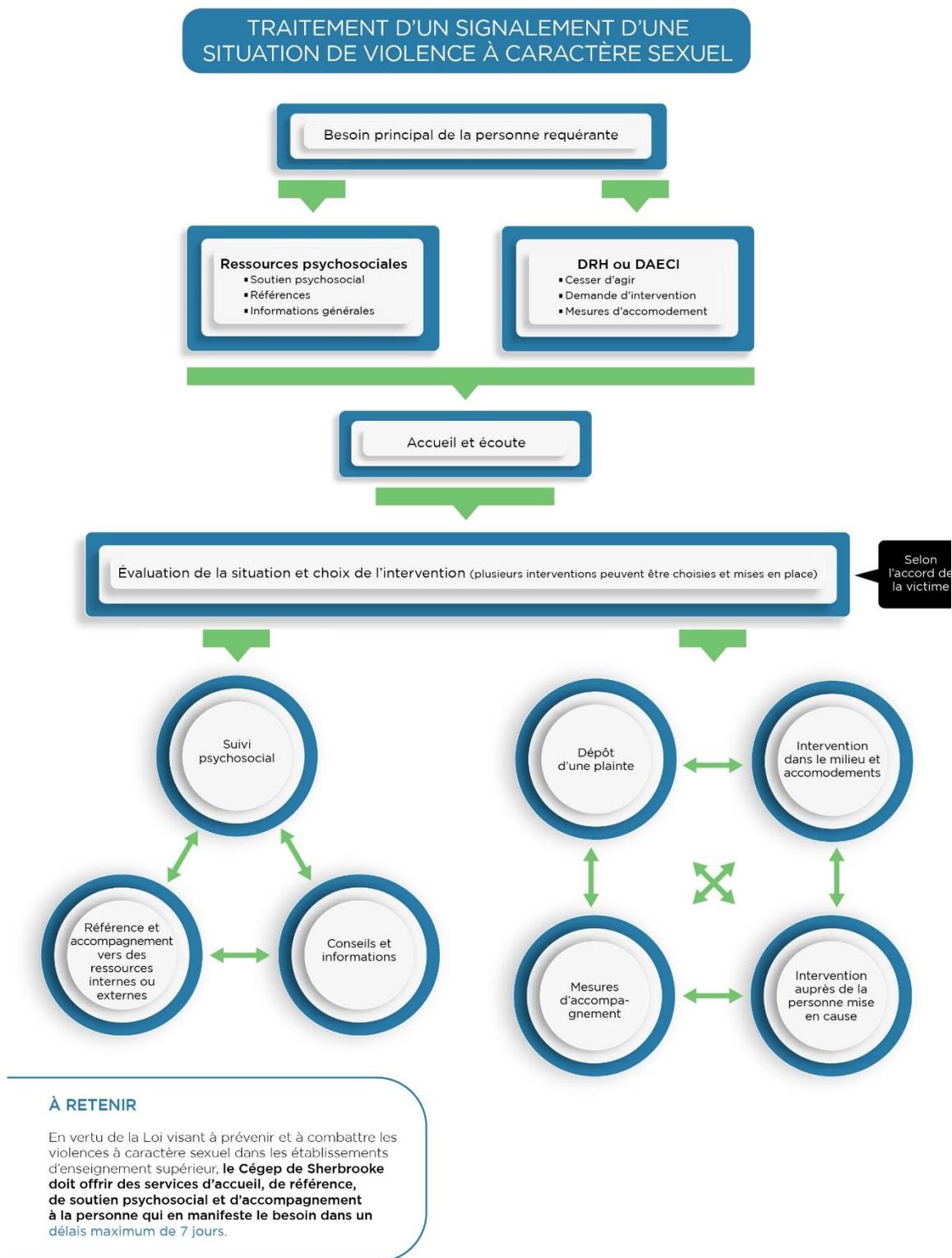
PRD en matière de VCS : Personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel

DAECI : Direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales, local 5-51-145 (Pavillon 5)

DRH : Direction des ressources humaines, local 5-51-112 (Pavillon 5)

Personne requérante	Personne mise en cause	Besoin principal de la personne requérante	Personne-ressource désignée	Responsable de l'intervention auprès de la personne mise en cause, si requis
Personne étudiante	Personne étudiante	Soutien psychosocial Références Informations générales	PRD en matière de VCS	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	DAECI	DAECI
	Membre du personnel	Soutien psychosocial Références Informations générales	PRD en matière de VCS	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	DAECI	DRH
	Tiers	Soutien psychosocial Références Informations générales	PRD en matière de VCS	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	DAECI	DAECI ou Direction concernée
Membre du personnel	Membre du personnel		DRH	DRH
	Personne étudiante		DRH	DAECI
	Tiers		DRH	DAECI ou Direction concernée
Tiers	Personne étudiante		DRH	DAECI
	Membre du personnel		DRH	DRH

Annexe 2 – Schéma du processus de signalement ou de dévoilement



Annexe 3- Traitement d'une plainte formelle

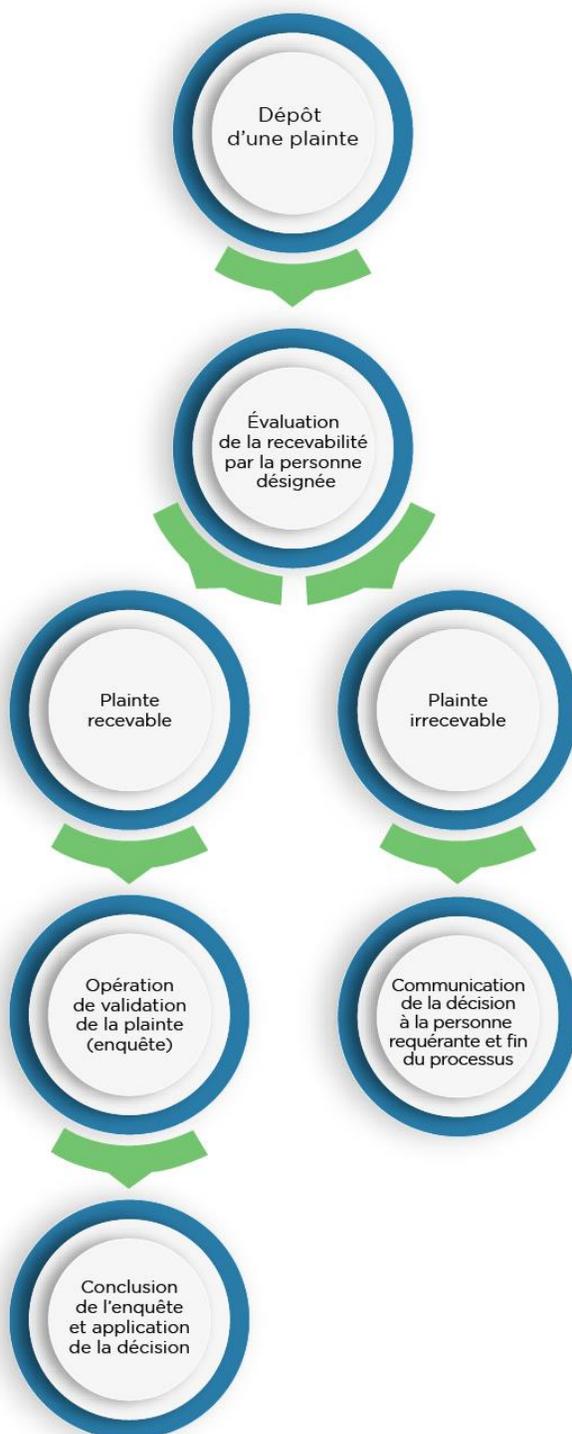
DAECI : Direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales, local 5-51-145 (Pavillon 5)

DRH : Direction des ressources humaines, local 5-51-112 (Pavillon 5)

Personne requérante	Personne mise en cause	Personne-ressources désignée pour recevoir et analyser la recevabilité de la plainte	Personne responsable de l'enquête et de l'intervention auprès de la personne mise en cause, si requis
Personne étudiante	Personne étudiante	DAECI	DAECI
	Membre du personnel	DAECI	DRH
	Tiers	DAECI	DAECI et direction concernée
Membre du personnel	Membre du personnel	DRH	DRH
	Personne étudiante	DRH	DAECI
	Tiers	DRH	DRH et direction concernée
Tiers	Personne étudiante	DRH	DAECI
	Membre du personnel	DRH	DRH

Annexe 4 – Schéma du processus de traitement d'une plainte formelle

TRAITEMENT D'UNE PLAINTE FORMELLE



À RETENIR

Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention seront offerts à la personne requérante.

En vertu de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, **le Cégep de Sherbrooke dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement des plaintes.**

La personne victime peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle.

Prendre note : La mise en place de mesures d'accompagnement peut se faire parallèlement au processus de plainte. De plus, la personne requérante peut, à tout moment, s'extraire du processus de plainte.

Annexe 5

FACTEURS AGGRAVANTS	FACTEURS ATTÉNUANTS
<p>La vulnérabilité - Fragilité de la victime.</p> <p>Le jeune âge de la victime (même si majeure).</p> <p>Un écart d'âge significatif entre la victime et la personne mise en cause.</p> <p>Avoir recours à l'abus de confiance ou abuser de son influence afin d'obtenir un consentement.</p> <p>L'état d'intoxication de la victime.</p> <p>Les effets négatifs engendrés pour la victime.</p> <p>Les effets négatifs sur la crédibilité et la réputation de l'enseignement ou de l'établissement.</p> <p>Le caractère répétitif de comportements proscrits par la Politique.</p>	<p>Une relation préexistante ou survenue dans un contexte indépendant de celui des activités du Cégep.</p> <p>Le fait d'avoir recours promptement aux mesures d'atténuation prévues à la Politique.</p>