



Cégep Limoilou

# C-14 Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel

## Recueil sur la gouvernance

Adoptée par le conseil d'administration le 23 avril 2019 [Résolution C.A. 432.05.03]  
Amendée le 25 octobre 2022 (C.A. 460.04.01)

C-14

### PRÉAMBULE

La présente politique témoigne des convictions et des engagements qui caractérisent le projet éducatif du Collège, orienté vers le développement intégral de la personne et la contribution à l'avènement d'une société démocratique, juste, ouverte, tolérante et inclusive. Elle s'inspire et répond aux exigences de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

Cette politique axée sur la prévention, dont la portée précise également les responsabilités liées à la gestion des situations de violence à caractère sexuel, vient compléter la Politique visant à contrer la discrimination, le harcèlement et la violence (C-02), qui proscriit déjà les comportements considérés comme répréhensibles selon les lois en vigueur.

La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel réaffirme la volonté institutionnelle de maintenir un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire, basé sur le respect de la personne et de son intégrité. Elle vise à contrer toute forme de violence à caractère sexuel susceptible de survenir ainsi qu'à mobiliser la communauté collégiale en vue d'agir efficacement pour prévenir et enrayer ces phénomènes. Elle constitue à la fois une déclaration pour les droits de la personne et une promesse d'action pour les préserver ou les rétablir.

### 1. DÉFINITIONS ET ABRÉVIATIONS

Dans la présente politique, les expressions suivantes signifient :

- 1.1 Violences à caractère sexuel** : Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité. Cette notion s'étend également à toute inconduite non désirée qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Constituent notamment les gestes de violence à caractère sexuel, l'agression sexuelle, le viol, le harcèlement sexuel, les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, la transmission, la production ou la distribution d'images sexuelles, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyberharcèlement et l'exploitation sexuelle.
- 1.2 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.

- 1.3 Harcèlement sexuel** : 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. Elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une ou plusieurs personnes et entraîne, pour celles-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.
- 1.4 Cyberharcèlement sexuel** : Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires à caractère sexuel ou de menaces d'agression à caractère sexuel est 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, des trucages ou montages, sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel<sup>1</sup>.
- 1.5 Inconduite sexuelle** : L'inconduite sexuelle implique toute interaction sexuelle physique ou non physique qui est non consensuelle ou forcée, sous la contrainte, par manipulation ou perpétrée de manière agressive, harcelante, exploitée ou menaçante. L'inconduite sexuelle fait aussi référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du Code des professions<sup>2</sup>.
- 1.6 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 un tiers;
  - La personne est incapable de le formuler, par exemple parce qu'elle est inconsciente ou intoxiquée par des drogues ou de l'alcool;
  - 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;
  - La personne manifeste, après avoir consenti à l'activité, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.
- 1.7 Signalement**<sup>3</sup> : Démarche qui consiste, selon les conditions énoncées par la Politique, à dévoiler une situation de violence à caractère sexuel impliquant une personne membre de la communauté collégiale ou un tiers, après avoir vécu cette situation ou encore en avoir été témoin ou informé.
- 1.8 Plainte** : Une plainte est une démarche formelle de la victime ou de toute autre personne 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 peut mener le Collège à imposer une sanction à la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière peut mener à une possible accusation d'un acte criminel.
- 1.9 Relation d'autorité** : La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation.
- 1.10 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)<sup>4</sup>. Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant ou une étudiante et une enseignante ou un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences (moniteur, monitrice, tuteur, tutrice, technicien ou technicienne en travaux pratiques, entraîneur, entraîneuse, etc.).
- 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.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Code des professions, RLRQ c. C-26, art. 59.1.

<sup>3</sup> La présente politique ne nuit pas à 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).

<sup>4</sup> Cette définition est tirée de la *Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique* du Cégep de l'Outaouais.

- 1.12 Relations intimes** : Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que les relations sexuelles.
- 1.13 Communauté collégiale** : Toutes les personnes qui étudient ou qui travaillent aux différents campus du Cégep Limoilou.
- 1.14 Organisation sportive ou socioculturelle** : Regroupement de personnes qui permet la pratique et la promotion d'activités sportives ou socioculturelles. Il peut s'agir notamment de tous les membres des équipes sportives du Cégep, les entraîneurs ou entraîneuses, les animateurs ou animatrices, les étudiants ou étudiantes, le personnel soignant et les arbitres.
- 1.15 Représentant syndical** : Toute personne qui représente le syndicat, incluant le personnel permanent de cette entité n'étant pas employé par le Collège.
- 1.16 Représentant de l'Association étudiante** : Toute personne qui représente l'Association étudiante, incluant le personnel permanent de cette entité n'étant pas employé par le Collège.
- 1.17 DRH** : Direction des ressources humaines.
- 1.18 DAEC** : Direction des affaires étudiantes et communautaires.
- 1.19 Tiers** : Personne, autre qu'un membre de la communauté collégiale, qui entretient un lien rémunéré ou non avec le Collège dans l'exercice de sa mission.

## 2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Les objectifs poursuivis par la présente politique sont :

- 2.1** De créer et maintenir un milieu de vie sain et sécuritaire pour tous les étudiants et les étudiantes de même que pour tous les membres du personnel afin d'assurer le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que de sauvegarder leur dignité et leur droit à l'égalité;
- 2.2** De renforcer et encadrer les actions pour sensibiliser et informer la communauté collégiale sur les violences à caractère sexuel, les prévenir et les combattre;
- 2.3** D'établir les rôles et responsabilités des acteurs et actrices de la communauté collégiale et permettre le développement d'une responsabilité individuelle et collective;
- 2.4** De mettre en place des mesures de prévention, de sensibilisation, d'accompagnement et de sécurité;
- 2.5** D'établir les modalités de traitement et de règlement des plaintes, des signalements et des renseignements obtenus et prendre les moyens nécessaires pour que les plaintes soient traitées dans les délais prescrits, et ce, en toute confidentialité;
- 2.6** Prendre les mesures nécessaires afin que la personne ou le groupe qui dépose une plainte ne subisse pas de préjudice du fait d'avoir dénoncé une situation de ce genre ou d'y avoir été associé d'une quelconque façon;
- 2.7** Se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.

## 3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toute personne œuvrant au Cégep Limoilou ou auprès de la communauté collégiale. Dans le cas où une situation couverte par la présente implique un tiers, le Collège collabore avec ce dernier en regard de l'esprit de la présente politique.

Elle s'applique aux activités pédagogiques, de même qu'aux activités sociales, sportives et celles liées au travail, se déroulant sur les campus ou à l'extérieur, comme les activités d'intégration et d'accueil, les tournois, les séjours pédagogiques ou professionnels, les stages, les voyages, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. Elle

s'applique également à toutes communications entre les membres de la communauté collégiale, y compris celles effectuées par le Web et les réseaux sociaux.

L'application de cette politique n'enlève pas le droit aux personnes impliquées d'exercer tous les recours légaux possibles. Elle s'applique toutefois sans égard à un ou d'autres règlements qui pourraient lier les personnes concernées autre part ou dans une autre organisation.

À l'égard de toute situation de violence à caractère sexuel portée à son attention, le Collège se doit d'agir, et ce, selon les obligations qui lui incombent. Toutefois, il ne peut en aucun cas se substituer au travail des corps policiers. En tout temps, la victime peut porter plainte au Service de police, que la situation ait été signalée ou non aux Services de consultation et d'intervention de la DAEC ou à la DRH.

Le Collège tient compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, soient les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, ainsi que les personnes en situation de handicap.

#### 4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Tous les membres de la communauté collégiale ont la responsabilité de :

- Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;
- Respecter la présente politique;
- Signaler une situation répréhensible dès que possible aux Services de consultation et d'intervention de la DAEC, à la DRH ou à la sécurité du Collège lorsqu'ils sont témoins d'une situation de violence à caractère sexuel;
- Participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- Diriger toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir aux Services de consultation et d'intervention de la DAEC ou à la DRH;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

Au surplus, certains membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités qui leur incombent plus spécifiquement, notamment :

- 4.1 Direction générale :** Elle est responsable de s'assurer de l'application générale, de l'évaluation et de la révision de la présente politique par les directions concernées. De manière plus précise, elle applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions auprès du personnel d'encadrement du Collège.
- 4.2 Comité permanent :** Conformément à la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, ce comité est formé de représentants et représentantes des étudiants, de la direction et des membres de chaque catégorie de personnel. Il collabore à la rédaction, à la révision et au suivi de la Politique. De plus, il participe à la promotion et à la mise en œuvre des activités de prévention et de sensibilisation auprès de la communauté collégiale. La direction du collège forme le comité constitué de représentants nommés par les syndicats et associations respectifs, à raison de deux membres par instance. Des spécialistes, notamment travailleur social, sexologue, juriste, peuvent contribuer aux travaux du comité au besoin.
- 4.3 Direction des ressources humaines (DRH) :** Elle met en place des activités de sensibilisation et de prévention auprès des membres du personnel. Elle reçoit toutes les plaintes et les signalements en lien avec des violences à caractère sexuel des membres du personnel ou qui impliquent un membre du personnel, et elle s'assure de leur traitement dans les délais prescrits et en conformité avec la présente politique. Elle applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction prévus à la Politique. Elle s'assure du suivi des

conclusions émises à la suite des interventions faites à l'interne ou par l'enquêteur ou l'intervenant externe, le cas échéant.

- 4.4 Direction des affaires étudiantes et communautaires (DAEC) :** Elle met en place des activités de sensibilisation et de prévention auprès de la communauté étudiante. Elle reçoit toutes les plaintes et les signalements en lien avec des violences à caractère sexuel des étudiantes et des étudiants ou qui implique un ou plusieurs de ces derniers. Elle s'assure de leur traitement dans les délais prescrits et en conformité avec la présente politique. Elle applique les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction prévus à la Politique. Elle s'assure du suivi des conclusions émises à la suite des interventions faites à l'interne ou par l'enquêteur ou l'intervenant externe, le cas échéant. Elle voit au bon déroulement des activités du comité permanent visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.
- 4.5 Gestionnaires :** Toute personne en autorité hiérarchique supervise l'application de la présente politique et est tenue de prendre les mesures préventives et correctives nécessaires pour mettre fin à toute forme de violence à caractère sexuel dont elle a connaissance. Elle doit également en informer la DRH, lorsque cela implique un membre du personnel, ou la DAEC, lorsque cela implique un étudiant.
- 4.6 Les syndicats et les associations :** Ils sont invités à collaborer à l'application de la Politique, notamment en s'associant au Collège pour sensibiliser et informer leurs membres concernant la présente et en nommant les personnes qui siégeront au comité permanent. En fonction de leurs propres règles et obligations, ils assistent les plaignants et les plaignants ou les personnes mises en cause qui en font la demande.
- 4.7 Représentants et représentantes de l'Association étudiante :** Ils sont invités à collaborer à l'application de la Politique. Ils doivent également s'assurer de suivre la formation annuelle prévue à la Loi et offerte par le Collège.

## 5. COMPORTEMENT GÉNÉRAL ATTENDU

Considérant les valeurs et les engagements qui caractérisent le projet éducatif de l'établissement ainsi que les règlements et politiques en vigueur, la direction du Collège compte sur les membres de la communauté collégiale pour qu'ils contribuent de façon constante et soutenue au maintien d'un milieu de vie sain et sécuritaire pour toutes et pour tous, dans le respect des droits de la personne.

Chaque personne visée par la Politique, indépendamment de son statut, se doit d'appliquer, de façon consciencieuse et bienveillante, par ses paroles et ses actes, l'ensemble des éléments de la présente politique la concernant. Le Collège s'attend à ce que chacun et chacune respecte les attentes suivantes :

- De ne faire preuve d'aucune forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- De ne participer à aucune forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ni d'y être impliqué, comme instigateur ou comme complice;
- Dans le cas d'un membre du personnel, de ne pas entretenir une relation intime, amoureuse ou sexuelle avec un étudiant ou une étudiante du Collège sans respecter les dispositions de la section 14;
- De n'exercer aucune forme de représailles à l'égard de l'auteur ou de l'accompagnateur d'une plainte ou d'un signalement;
- De ne pas nuire indument ou délibérément à un signalement, au traitement d'une plainte ou encore au déroulement d'une enquête;
- De respecter en tout temps les règles liées à la confidentialité.

La liste des attentes précédentes n'étant pas exhaustive, il peut arriver que la direction du Collège soit appelée à sévir en vue de réprimer une inconduite qui n'est pas mentionnée ici. Elle en a le droit et le devoir, dans le but de sauvegarder la dignité et le droit à l'égalité, si cette inconduite a un effet perturbateur et nuisible ou a pour effet le non-respect de l'intégrité physique ou psychologique des personnes.

## 6. SERVICES D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Les services et les ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel sont regroupés et disponibles aux deux endroits suivants :

- Pour une personne de la communauté étudiante, les services offerts se situent aux Services de consultation et d'intervention de la DAEC;
- Pour les membres du personnel, les services offerts se situent à la DRH. Il est à noter que le Programme d'aide aux employés (PAE) peut aussi être utilisé comme ressource d'écoute de première ligne.

Ces deux directions ont pour mandat d'accueillir et d'accompagner toute personne de la communauté collégiale se questionnant ou désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique ou souhaitant procéder à un signalement ou une plainte.

Lorsqu'une personne s'adresse aux Services de consultation et d'intervention de la DAEC ou à la DRH, le personnel s'assure de fournir l'écoute, le soutien, l'accompagnement et les références des services spécialisés en fonction des besoins exprimés. Il s'assure également de transmettre l'information concernant l'application de la présente politique. Il peut aussi être appelé à procéder, en collaboration avec les directions et la personne concernées, à l'évaluation et à la mise en place de mesures d'accommodement, incluant les moyens visant à protéger des représailles. Pour les membres du personnel, les services de consultation psychosociale sont assumés par les ressources du programme d'aide aux employés (PAE).

Le Collège s'engage à donner suite à toute demande adressée en vertu de cette politique dans les meilleurs délais, sans excéder sept jours.

## 7. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

**7.1 Mesures de prévention et de sensibilisation :** Le Collège s'engage à mettre en place des activités de sensibilisation et de prévention auprès de la communauté collégiale. Différents thèmes, y compris l'information de nature juridique, seront traités. Le Comité permanent en assurera le suivi et la mise en œuvre.

**7.2 Formation :** Le Collège s'engage à donner des formations annuelles obligatoires aux gestionnaires, aux membres du personnel, aux représentants de leurs associations et syndicats respectifs ainsi qu'aux représentants de l'Association étudiante, et ce, en tenant compte de leur mandat dans l'établissement. Il s'engage aussi à donner des formations obligatoires à la communauté étudiante. Les activités de formation visent à ce que les gens ciblés possèdent les connaissances et les réflexes nécessaires pour prévenir et agir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel se présente.

Les thèmes abordés et la durée des formations sont déterminés par le Collège en collaboration avec le Comité permanent en fonction des besoins identifiés et des pratiques probantes issues de la recherche.

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

Le Collège réaffirme son engagement à maximiser la sécurité de la communauté collégiale sur l'ensemble des campus lui appartenant par l'aménagement sécuritaire des lieux. Il procède, lorsque requis, à des ajustements aux infrastructures et aux aménagements architecturaux. Il diffuse à toute la communauté collégiale les coordonnées du service de sécurité. Tout membre de la communauté collégiale qui constate une lacune en lien avec la sécurité

des lieux en avise un agent de sécurité, qui assurera les suivis nécessaires avec la Direction des services administratifs.

## **9. RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS**

Le Collège croit qu'il est important de se doter de règles pour mieux encadrer les fêtes, les activités sociales et d'accueil ainsi que les tournois, stages et voyages. Ces règles s'appliquent à toute activité organisée par l'établissement, un membre du personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou socioculturelle, une association étudiante, et ce, même si l'activité a lieu à l'extérieur du campus.

En plus des formations prévues au point 7.2 et afin de prévenir les violences à caractère sexuel lors d'activités rassemblant des membres de la communauté collégiale, le Collège s'engage à produire et à diffuser un guide de bonnes pratiques permettant l'organisation d'activités responsables, inclusives, respectueuses et sécuritaires.

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

Dans l'application de la présente politique, le Collège s'assure du respect des mesures visant à garantir la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toute violence à caractère sexuel. De même, il est gardien du respect des mesures visant à encadrer la communication des renseignements nécessaires à toute personne en vue d'assurer sa sécurité. Ces mesures ne doivent toutefois pas comprendre des moyens pour obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement.

Ainsi, la personne qui reçoit de l'information aux Services de consultation et d'intervention de la DAEC ou à la DRH doit garder celle-ci confidentielle. Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou qu'aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours lorsque nécessaire.

Au cours du processus de traitement d'un signalement 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.

Selon la gravité ou la répétition des renseignements reçus, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel des Services de consultation et d'intervention de la DAEC ou de la DRH peut transmettre de l'information confidentielle et anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit faite. 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 Collège met en place des mesures afin de protéger les auteurs d'une plainte ou d'un signalement de même que toutes les personnes impliquées, de représailles ou de menaces de la part du milieu. Par représailles, on entend une mesure prise par une personne pour infliger un inconfort physique, psychologique, économique ou autre, en vue de riposter à un acte posé par autrui.

Les représailles ou menaces peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte ou du signalement. Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles n'est tolérée. De tels gestes sont considérés comme un manquement grave et leur auteur sera sanctionné conformément à la présente politique.

## 12. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE

Que ce soit selon le processus de plainte formelle ou pour procéder à un signalement, la victime ou le témoin de violences à caractère sexuel est encouragé à dénoncer les situations en tout temps. Pour ce faire, elles peuvent être accompagnées par une personne de leur choix.

En cas de dénonciation faite à des ressources externes au Collège, la victime ou le témoin sont encouragés à aviser le personnel aux Services de consultation et d'intervention de la DAEC ou de la DRH afin de vérifier si des mesures peuvent être appliquées au sein de l'établissement.

Une personne qui choisit de procéder par l'une des voies du traitement d'un signalement ou d'une plainte administrative peut, en tout temps, décider de mettre un terme aux démarches en cours ou mesures entreprises, à moins que la responsabilité légale du Collège ne soit engagée. Malgré un désistement de la personne plaignante, le Collège peut poursuivre l'investigation compte tenu de l'obligation imposée en vertu de l'article 81.18 et les suivants de la Loi sur les normes du travail, lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel au travail<sup>5</sup>.

Qu'il s'agisse du traitement d'un signalement ou d'une plainte, les autorités interpellées à évaluer la situation le font en considération de la gravité et de la répétition des gestes rapportés, et ce, même si aucune plainte administrative n'est déposée. Elles déterminent les actions à poser en regard de l'évaluation qui en est faite en ce sens.

Lorsque l'information concerne un mineur, la personne-ressource qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation à la Direction de la protection de la jeunesse et d'en informer les parents ou le tuteur légal, dans les meilleurs délais.

## 13. TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE

En tout état de cause, les plaintes et les signalements reçus en vertu de cette politique sont traités le plus rapidement possible, jusqu'à un délai maximal de 90 jours.

**13.1 Traitement d'un signalement :** Toute personne désirant partager de l'information doit être dirigée vers les services d'accueil et d'accompagnement en matière de violences à caractère sexuel offerts aux Services de consultation et d'intervention de la DAEC pour la communauté étudiante ou vers la DRH pour le personnel afin que le protocole d'intervention et les mesures d'accompagnement adaptées soient mis en place.

Lors du traitement d'un signalement, la personne-ressource qui la reçoit transmet les informations pertinentes et utiles à la victime ou au témoin selon l'évaluation qui est faite de la situation.

Toute intervention doit d'abord viser à assurer la sécurité de la victime ou du témoin. Elle doit aussi viser à atténuer les impacts sur le cheminement professionnel ou scolaire de cette personne.

En plus d'assurer le suivi auprès des personnes concernées, l'autorité responsable de la mise en place des mesures choisies en fait l'évaluation tout au long du processus et fait les ajustements nécessaires.

**13.2 Traitement d'une plainte :** Une plainte peut être déposée à tout moment. La direction du Collège, par le biais de son ou de ses représentants autorisés, amorce dans les meilleurs délais la procédure de traitement de la plainte. Lorsqu'une plainte déposée implique à la fois un ou des étudiants et un ou des employés, le traitement se réalise conjointement, soit avec un représentant de la DAEC et un représentant de la DRH et suit le processus suivant :

---

<sup>5</sup> La *Loi sur les normes du travail* protège les salariés et salariées contre le harcèlement sexuel, défini comme une forme de harcèlement psychologique.

### 13.2.1 Étude de la recevabilité

La direction qui reçoit la plainte en évalue la recevabilité et s'assure de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la présente politique, ou selon les critères reconnus par la Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement sexuel au travail.

Si ce n'est déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec l'auteur de la plainte, afin de retenir les mesures appropriées. Ces mesures pourraient être mises en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête, si, à ce stade, l'auteur de la plainte veut la maintenir.

Lorsque la plainte est jugée non recevable, le processus prend fin. Dans ce cas, la direction impliquée transmet l'information par écrit à l'auteur de la plainte, en indiquant les motifs pour lesquels elle est jugée irrecevable. Elle pourra par ailleurs proposer à la personne plaignante d'autres moyens pour régler la situation.

### 13.2.2 Enquête

Si l'analyse confirme que la plainte est recevable, la direction concernée entreprend dans les meilleurs délais une démarche d'enquête. Pour ce faire, la direction mandate un enquêteur ou une enquêteuse (interne ou externe).

La démarche d'enquête permet de vérifier de façon impartiale, juste et équitable les faits allégués dans la plainte, d'entendre séparément chacune des parties ainsi que les témoins jugés pertinents et de conclure sur le bien-fondé de la plainte.

### 13.2.3 Décision

Si l'enquête démontre qu'il n'y a pas eu de manifestation de violence à caractère sexuel, la direction responsable du dossier peut alors diriger la personne plaignante vers un autre mécanisme de recours plus approprié ou lui proposer d'autres moyens d'accompagnement dans le but de régler la situation.

Si l'enquête démontre qu'il y a eu des manifestations de violences à caractère sexuel, la direction responsable du dossier examine les efforts qui ont été déployés pour résoudre la situation et prend les mesures administratives ou disciplinaires appropriées en tenant compte des circonstances et des conclusions de l'enquête.

Dans tous les cas, la direction responsable du dossier remet à la personne plaignante et à la personne mise en cause un rapport écrit faisant état de ses constatations, de ses conclusions et de ses recommandations. Les recommandations contenues au rapport d'enquête sont transmises à la direction concernée, qui prend les mesures appropriées à la situation. Un suivi dans l'application des mesures devra être fait par cette même direction.

Lorsque cela est pertinent, la direction responsable du dossier pourra faire une évaluation des situations traitées et formuler des recommandations afin d'éviter que des événements similaires se reproduisent.

### 13.2.4 Accès à l'information liée à la sanction

La personne ayant déposé une plainte en vertu de la présente politique pourra connaître les renseignements relatifs aux suites qui y ont été données, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci en formulant une demande formelle au collègue. Cette demande devra être adressée au secrétariat général via le formulaire prévu à cet effet et sera traitée selon les modalités précisées dans la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (a-2.1)<sup>6</sup>.

## **14. CODE DE CONDUITE : MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ AVEC UN MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE**

<sup>6</sup> a-2.1 - Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (gouv.qc.ca)

Toute relation intime entre un membre du personnel qui se trouve ou pourrait se trouver dans l'avenir dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique avec un étudiant ou une étudiante doit être évitée.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'embauche du membre du personnel au collège, une déclaration devra être remplie par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la DRH dans les meilleurs délais.

Si la relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, d'une relation d'aide ou d'une relation d'autorité, le membre du personnel impliqué devra déclarer, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime avec l'étudiant ou l'étudiante afin que des mesures puissent être prises pour éviter toute influence, réelle ou apparente, dans le cheminement personnel ou le parcours scolaire.

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

Diverses sanctions pourront être prises envers toute personne jugée coupable du non-respect de la Politique. Le non-respect de la Politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour un membre du personnel, à l'expulsion pour un étudiant ou une étudiante ou à la rupture de contrat pour un tiers. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction. Le choix de la sanction se fera par l'autorité concernée en fonction des recommandations issues du processus d'enquête et en regard des lois, conventions collectives et autres politiques en vigueur 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 politique est révisée au moins une fois tous les cinq ans.

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

La Politique est disponible en tout temps sur le site Web du Cégep Limoilou. Elle est donc accessible à tous les membres de la communauté collégiale ainsi qu'aux autres personnes liées à l'établissement. Il est également possible d'obtenir une copie de celle-ci aux Services de consultation et d'intervention de la DAEC et à la DRH. Le Collège s'assure que la Politique est portée à l'attention des étudiantes et étudiants au moment de leur admission et au début de chaque session, ainsi qu'à tout nouvel employé au moment de son embauche.

## **18. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES**

Conformément à la Loi, le Collège rend compte de l'application de la Politique dans le rapport annuel d'activités selon les modalités identifiées dans la Loi ou définies annuellement par le ministère responsable de l'enseignement supérieur.

