

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

Direction des affaires
étudiantes et des services à
la communauté

Direction des ressources
humaines

Table des matières

1	Énoncé de principe.....	4
1.1	Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel	4
1.2	Respect des besoins des personnes requérantes	5
1.3	Instaurer une culture du consentement.....	5
1.4	Cadre juridique.....	5
1.5	Conventions collectives applicables.....	6
2	Objectifs	6
3	Champ d'application	6
4	Définitions	7
4.1	Abus d'autorité ou de pouvoir	7
4.2	Agression sexuelle.....	7
4.3	Communauté collégiale	7
4.4	Consentement.....	7
4.5	Culture du viol.....	8
4.6	Cyberharcèlement sexuel	8
4.7	Dirigeant.....	9
4.8	Guichet unique.....	9
4.9	Harcèlement sexuel	9
4.10	Membres du personnel.....	9
4.11	Organisation sportive.....	9
4.12	Personne mise en cause.....	9
4.13	Personne s'estimant victime.....	9
4.14	Plaignant	9
4.15	Plainte	9
4.16	Relation amoureuse.....	9
4.17	Relation d'autorité.....	10
4.18	Relation d'aide :	10
4.19	Relations intimes.....	10
4.20	Relation pédagogique	10
4.21	Représentant étudiant	10
4.22	Représentant syndical.....	10
4.23	Signalement	10
4.24	Sous-traitant (relation contractuelle)	10
4.25	Violences à caractère sexuel :.....	11
5	Rôles et responsabilités	11
5.1	La communauté collégiale	11
5.2	Personnes en situation pédagogique, d'aide ou d'autorité.....	12
5.3	Le Guichet unique	13
5.4	Le Comité institutionnel visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel	13
6	Interdiction.....	14
7	Mesures de prévention, de sensibilisation et d'éducation visant à contrer les violences à caractère sexuel	14

7.1	Mesures de prévention et de sensibilisation	14
7.2	Formations à l'intention des membres de la communauté collégiale	15
7.3	Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel	16
7.4	Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil	16
7.5	Mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles.....	17
8	Processus de transmission d'un signalement ou d'une plainte.....	17
9	Traitement du signalement ou de la plainte.....	17
9.1	Traitement d'un signalement.....	17
9.2	Traitement d'une plainte	19
9.3	Enquête	20
9.4	Rapport d'enquête.....	21
9.5	Confidentialité.....	21
10	Sanctions applicables dans le cas de manquements à la Politique	22
11	Entrée en vigueur et révision	22
11.1	Mécanisme de reddition de comptes	22
11.2	Révision de la Politique	23
ANNEXE 1	I
ANNEXE 2	III
ANNEXE 3	IV
ANNEXE 4	V

Note : Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger les textes.

1 Énoncé de principe

Par la présente Politique, qui s'inscrit dans le cadre de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* adoptée le 8 décembre 2017, le Cégep de Granby veut prévenir et combattre toutes les formes de violence à caractère sexuel en son sein. Le Cégep reconnaît à toute personne, à tous les membres de la communauté collégiale le droit fondamental à un milieu de travail et d'études sain et exempt de toute forme de violences à caractère sexuel, que ce soit du harcèlement sexuel, des comportements sexuels non désirés ou de la coercition sexuelle.

Le Cégep veut s'assurer de soutenir, de conseiller, d'accompagner et d'orienter adéquatement et avec diligence les personnes qui s'estiment victimes. Le Cégep veut également s'assurer de leur protection immédiate.

Le Cégep porte 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 la pluralité des genres, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

La Politique s'applique à tous les intervenants de la communauté collégiale (dirigeants du Cégep, membres du personnel, représentants syndicaux, représentants étudiants, étudiants, ainsi que les intervenants externes et sous-traitants).

Conformément à la *Loi*, le Cégep ne peut forcer les personnes à porter plainte et il n'a pas à se substituer aux corps policiers ou aux tribunaux.

Le Cégep garantit la mise en place effective de mesures nécessaires pour les cas divulgués.

1.1 Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Le Cégep s'engage à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

Toutes et tous sont susceptibles d'être victimes de violences à caractère sexuel. Il est reconnu cependant que les violences à caractère sexuel sont majoritairement dirigées à l'endroit des femmes et des personnes issues de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres. Les femmes à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, telles les femmes autochtones et les femmes avec des limitations fonctionnelles, sont aussi plus à risque d'en être victime, de les subir de manière particulière et, par conséquent, de développer des besoins spécifiques.

Le Cégep s'engage à répondre aux divulgations de manière juste, efficace et diligente en faisant preuve d'une compréhension des causes et impacts des violences à caractère sexuel.

Assurer la confidentialité est un principe fondamental dans la création d'un environnement et d'une culture où les victimes se sentent en sécurité. Tous les membres de la communauté collégiale auxquels un acte de violence à caractère sexuel est divulgué doivent agir dans le respect de la confidentialité des informations.

Considérant qu'une victime sur deux rapporte des conséquences préjudiciables affectant une ou plusieurs sphères de sa vie¹, le Cégep souscrit à une approche axée sur les besoins des personnes ayant vécu des violences à caractère sexuel. Il prône la mise en place de services d'aide, de soutien et de référence afin de réduire les conséquences possibles.

1.2 Respect des besoins des personnes requérantes

Le Cégep reconnaît que toute personne subissant des violences à caractère sexuel a le droit d'être entendue en étant crue, aidée et protégée en toute équité et confidentialité. Le Cégep s'engage à faciliter les divulgations des incidents à caractère sexuel et à recevoir les individus qui divulguent avec altruisme.

Le Cégep s'engage à offrir les services, ressources et accommodations adaptés aux besoins et à la situation de chaque personne s'estimant victime, dans les mesures de ses capacités.

Une personne s'estimant victime de violences à caractère sexuel n'est pas tenue de déposer une plainte comme prévu dans la présente Politique pour se prévaloir du soutien, des services ou des mesures d'accompagnement correspondant à ses besoins.

Le Cégep ne tolère aucunes représailles, directes ou indirectes, contre toute personne de la communauté qui participe à une démarche suite à une divulgation de violences à caractère sexuel, particulièrement la personne requérante. La personne à la source de ces représailles pourrait subir des sanctions.

1.3 Instauration d'une culture du consentement

Le Cégep promeut une culture du consentement où toute personne membre de la communauté collégiale contribue à mettre en place une culture du respect des limites de toutes et de tous, permettant ainsi de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel. Les principes établis par la Politique permettent en effet de tracer les contours d'un environnement de travail et d'étude sain et sécuritaire qui met de l'avant les valeurs de respect et d'égalité entre les personnes.

En ce sens, le Cégep de Granby considère que la possibilité de consentir librement à des relations sexuelles ou amoureuses n'existe pas dans une relation pédagogique ou d'aide ou encore dans un contexte où s'exerce un rapport d'autorité. Ceci inclut les cas où ce n'est pas la personne en situation d'autorité, pédagogique ou d'aide qui initie une relation sexuelle ou amoureuse (voir Annexe 1).

1.4 Cadre juridique

La Politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, des autres politiques du Cégep ou d'ententes institutionnelles, ni les droits, responsabilités et obligations du Cégep.

La présente Politique ne vise pas à empêcher ou à décourager une personne de signaler un cas de violences à caractère sexuel au service de police ni d'utiliser un autre recours juridique.

La Politique est associée aux textes suivants :

¹ Manon Bergeron, Martine Hébert, Sandrine Ricci, Marie-France Goyer, Nathalie Duhamel et Lyne Kurtzman, Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec, Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU, décembre 2016. http://essimu.quebec/wp/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf

- la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- la Charte canadienne des droits et libertés;
- le Code civil du Québec;
- le Code du travail;
- le Code criminel;
- la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur;
- la Loi sur les normes du travail;
- la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- la Politique de promotion et de développement d'un milieu de travail harmonieux du Cégep de Granby;
- les conventions collectives et protocoles établissant les conditions de travail des employées, employés du Cégep de Granby;
- les règlements et politiques du Cégep de Granby.

1.5 Conventions collectives applicables

Le processus officiel de traitement des plaintes établi par la présente Politique ne vise pas à remplacer ni à abroger les processus de plainte ou d'enquête prévus dans les dispositions des conventions collectives applicables.

2 Objectifs

Afin de répondre aux exigences de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, les principaux objectifs de la Politique sont les suivants :

1. établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
2. renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
3. créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel;
4. mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
5. encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du campus;
6. établir les modalités de traitement des plaintes, du signalement et des renseignements obtenus.

3 Champ d'application

La Politique s'applique à toute la communauté collégiale, dans tous les lieux du Cégep.

La présente Politique s'applique également 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 projets de mobilité étudiante, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, les fêtes de Noël, etc. Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux.

La Politique s'applique également à toute situation à risque de violences à caractère sexuel pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté collégiale.

Dans l'application de la présente Politique, le Cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

4 Définitions

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

4.1 Abus d'autorité ou de pouvoir

Exercice malveillant de l'application d'un droit de gérance visant à profiter indument d'une situation d'autorité officielle ou non, pour agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail ou les études d'une personne ou d'un groupe de personnes. Ces comportements peuvent aller jusqu'à compromettre l'emploi ou les études, nuire au rendement, menacer les moyens de subsistance ou entraver la carrière.

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

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (personne s'estimant 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 victime et l'agresseur sexuel.

4.3 Communauté collégiale

L'expression « membres de la communauté collégiale » désigne toute personne travaillant ou étudiant au Cégep ainsi que les tiers qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement, dans le cadre de son travail ou de ses études.

4.4 Consentement

Accord explicite, libre, volontaire, maintenu et répété d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Conséquemment, l'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement. 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.

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. En vertu de l'article 153 du code criminel, « commet une infraction toute personne qui est en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'un adolescent, à l'égard de laquelle l'adolescent est en situation de dépendance ou qui est dans une relation où elle exploite l'adolescent et qui, selon le cas »² a des contacts sexuels avec ce dernier ou l'incite à en avoir. Conséquemment, une relation sexuelle entre une personne mineure et une personne qui lui enseigne ou qui est en situation d'autorité ou de confiance est automatiquement considérée comme de l'exploitation sexuelle criminelle sans que l'existence d'abus n'ait à être démontré.

4.5 Culture du viol

La culture du viol est une culture selon laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les images médiatisées et les institutions sociétales tolèrent, implicitement ou explicitement, la violence à caractère sexuel en normalisant ou en minimisant sa gravité et en blâmant les personnes victimes pour la violence qu'elles ont vécue.

Une telle culture facilite l'apparition et le développement de toutes les sortes de violence à caractère sexuel. Ainsi, ces manifestations s'illustrent notamment par le fait de remettre en question systématiquement la véracité des propos des personnes victimes, de rendre la personne s'estimant victime responsable pour la violence qu'elle a vécue, de susciter un sentiment de culpabilité chez la personne s'estimant victime en lui faisant porter le poids des impacts négatifs de la dénonciation sur la personne visée et son entourage, ou encore d'encourager la banalisation ou l'érotisation de la violence à caractère sexuel dans les médias.³

4.6 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.⁴

² L.R.C. (1985), ch. C-46, al. 153(1)

³ Bureau de coopération interuniversitaire (2016). *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire : Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle*. Montréal, QC.; Gouvernement de l'Ontario, Ministère de la Condition féminine (2011). *Changer les attitudes, changer les vies*, p. 3

⁴ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : <http://tracons-limits.ca/cyberharcèlement-a-caractere-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

4.7 Dirigeant

En vertu de l'article 16 de la *Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État*, le Conseil d'administration du Cégep de Granby est le dirigeant de l'organisme. Le Conseil d'administration se compose de membres désignés d'office, nommés ou élus suivant les dispositions de l'article 33 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel.

4.8 Guichet unique

Le Guichet unique est un lieu désigné dans l'établissement d'enseignement où sont regroupés des services et des ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible.

4.9 Harcèlement sexuel

Toute conduite ou tout abus de pouvoir se manifestant, une ou plusieurs fois, par des paroles, des actes, des écrits ou des gestes hostiles ou non désirés à connotation sexuelle et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et /ou psychologique de la personne ou qui sont de nature à lui entraîner soit des conditions de travail ou d'études défavorables, soit des représailles.

4.10 Membres du personnel

Toute personne engagée par le Cégep pour exercer des fonctions définies (cadres, professionnels, enseignants, personnel de soutien, etc.)

4.11 Organisation sportive

Organisation permettant la pratique d'activités sportives, ou qui promeut les activités sportives.

4.12 Personne mise en cause

Au sens de la Politique, la « personne mise en cause » désigne la personne contre qui les allégations pèsent.

4.13 Personne s'estimant victime

Au sens de la Politique, « la personne s'estimant victime » désigne la personne qui estime avoir vécu de la violence à caractère sexuel.

4.14 Plaignant

Au sens de la Politique, le « plaignant » désigne la personne qui dépose une plainte contre une autre personne qui aurait commis de la violence à caractère sexuel.

4.15 Plainte

Une plainte est une démarche formelle visant à dénoncer officiellement une situation de violences 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 sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

4.16 Relation amoureuse

La relation amoureuse est une relation entre deux personnes qui manifestent, par leurs paroles ou leurs gestes, un rapprochement réciproque d'ordre intime sur le plan des sentiments.

4.17 Relation d'autorité

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. À titre d'exemple, une relation maître-élève ou la relation entre un entraîneur et un étudiant ou un technicien et un étudiant constitue une relation d'autorité.

4.18 Relation d'aide :

La relation d'aide est une relation thérapeutique et désigne l'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse morale 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 ou les conseillers à la vie étudiante.

4.19 Relations intimes

Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles.

4.20 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).⁵

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.).

4.21 Représentant étudiant

Le représentant étudiant est un étudiant qui est élu en qualité de représentant d'une association étudiante dans l'établissement. Cela inclut l'employé permanent de l'association étudiante.

4.22 Représentant syndical

Le représentant ou délégué syndical est un salarié qui est élu en qualité de représentant d'une organisation syndicale dans l'établissement. Les syndicats représentatifs, c'est-à-dire affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national, peuvent nommer un ou plusieurs représentants.

4.23 Signalement

Déclaration d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été mis au courant d'un cas de violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

4.24 Sous-traitant (relation contractuelle)

Toute personne physique ou morale qui s'engage à exécuter la totalité ou une partie d'un travail en sous-traitance, en réalisant la production d'un bien ou la prestation d'un service pour le Cégep.

⁵ Cette définition est tirée de la Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais.

4.25 Violences 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 autres 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 :

- le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc.;
- la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes;
- les avances verbales ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- la manifestation abusive d'intérêt non désirée;
- les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- le harcèlement sexuel;
- le cyberharcèlement;
- les appels téléphoniques obscènes;
- la production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un membre de la communauté sans son consentement;
- les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel;
- le retrait d'un préservatif en cours de relation sexuelle à l'insu de l'autre partenaire ou sans son consentement (stealth);
- l'intoxication d'une personne dans le but d'abuser sexuellement d'elle;
- la traite des personnes et l'exploitation sexuelle.

5 Rôles et responsabilités

5.1 La communauté collégiale

Tous les membres de la communauté collégiale visés doivent :

- prendre connaissance de la présente Politique et de leurs responsabilités;
- respecter la présente Politique;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- réagir de façon empathique et aidante, sans porter de jugement lorsqu'une violence à caractère sexuel est signalée;
- respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'un signalement.

De plus, il est fortement recommandé que les membres de la communauté collégiale visés :

- soient de bons témoins actifs et soient conscients de l'importance d'agir lorsque témoin d'une situation à risque de violences à caractère sexuel;
- signalent dès que possible au Guichet unique ou à la sécurité du Cégep lorsque témoin d'une situation de violences à caractère sexuel;
- participent aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente Politique;
- réfèrent toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au Guichet unique;
- fournissent les coordonnées des ressources disponibles à une personne victime qui se confie à eux;
- mettent en place des mécanismes de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel lors des événements (fêtes, initiations, assemblées générales, colloques, etc.);
- encouragent l'ajout d'un encadré sur la présente Politique dans tous les plans de cours.

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

5.2 Personnes en situation pédagogique, d'aide ou d'autorité

Toute personne en situation pédagogique, d'aide ou d'autorité doit exercer son mandat de manière respectueuse sans abuser de son pouvoir. Elle peut faire appel aux services du Guichet unique pour recevoir de l'aide dans l'identification ou la gestion d'une situation perçue comme étant une violence à caractère sexuel.

Au surplus, certaines catégories de personnel ont des rôles et des responsabilités supplémentaires.

Dirigeants :

- superviser l'application de la présente Politique;
- s'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente Politique et à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*.

Gestionnaires :

- promouvoir des comportements de civilité, de respect et de bienveillance;
- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes;
- s'assurer que les plaintes administratives sont traitées avec diligence et dans les délais prévus;
- suivre les séances de formation obligatoires prévues à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* et offertes par le Cégep;
- soutenir les membres du personnel chargés d'intervenir;
- s'assurer de la diffusion et de l'application de la politique au sein de sa direction, de son service ou de son département;
- toute autre responsabilité confiée par le Cégep.

Représentants de l'association étudiante :

- s’assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités de l’Association étudiante;
- s’assurer que les employés de l’Association s’engagent à respecter la présente Politique;
- collaborer avec le collège dans l’application de la présente Politique;
- participer à la formation annuelle obligatoire prévue à la Loi et offerte par le Cégep.

5.3 Le Guichet unique

Le Guichet unique est responsable notamment de :

- accueillir les personnes qui s’estiment victimes, qui sont témoins ou auteurs de violences à caractère sexuel et leur faire part des options qui se présentent à elles;
- offrir l’accompagnement dont toute personne requérante, mise en cause ou témoin a besoin;
- référer aux services externes spécialisés, au besoin;
- recevoir les divulgations et les plaintes et voir à leur traitement;
- voir à la mise en place des mesures d’accompagnement et des mesures provisoires;
- proposer des activités de prévention et de formation aux membres de la communauté;
- appliquer la présente Politique;
- assurer la visibilité de la Politique de même que les mécanismes de soutien et d’intervention mis à la disposition des membres de la communauté;
- s’assurer que ces mécanismes sont adéquats et suffisants;
- assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptées par le Comité institutionnel visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel;
- offrir aux membres de la communauté collégiale des outils de prévention en matière de violences à caractère sexuel;
- l’assistance et l’intervention immédiate, dans une situation d’urgence se déroulant sur le campus;
- l’assistance aux personnes s’estimant victimes qui choisissent de signaler au service de police.

5.4 Le Comité institutionnel visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel

5.4.1 Composition

- la Direction des affaires étudiantes et des services à la communauté, qui préside le Comité;
- deux (2) personnes représentant les enseignants désignées par le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep de Granby;
- deux (2) personnes représentant les étudiants élues par l’Association des étudiants et étudiantes du Cégep de Granby;
- une (1) personne représentant le personnel professionnel désignée par le Syndicat des professionnels du Cégep de Granby;
- une (1) personne représentant le personnel de soutien désignée par le Syndicat du personnel de soutien du Cégep de Granby.

Et, à titre d’observateur :

- la Direction des ressources humaines ou son représentant.

Des substituts sont désignés pour remplacer chacun des membres du Comité en cas d’incapacité d’agir. Le Comité peut s’adjoindre toute autre personne, s’il le juge nécessaire.

5.4.2 Responsabilités

Institué afin de mettre en place les moyens de prévention et de suivi nécessaires pour assurer à la communauté collégiale un milieu exempt de violences à caractère sexuel, le Comité institutionnel visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel élabore une stratégie annuelle de prévention qui comprend des campagnes, un plan de communication, des sessions de formation, des ateliers, des programmes et des événements portant sur un éventail de sujets liés aux violences à caractère sexuel sur le campus.

Le Comité est responsable d'approuver une liste d'enquêteurs externes qualifiés sollicités dans des cas d'enquête suite à une plainte.

Le Comité reçoit le rapport annuel du directeur des affaires étudiantes et des services à la communauté et propose toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives aux violences à caractère sexuel.

Le Comité est responsable de mettre en place un processus d'évaluation des mesures de prévention et d'intervention du Guichet unique afin d'assurer une mise à jour et une amélioration de ces mesures. Cette évaluation est faite aux 5 ans.

Le Comité est tenu d'effectuer la révision de la Politique minimalement tous les 5 ans, ou au besoin, et de faire les recommandations appropriées au Conseil d'administration.

6 Interdiction

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 la section 1.3 de la présente Politique et le code de conduite en annexe.

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

Les acteurs du milieu sont unanimes à savoir que la prévention et la sensibilisation constituent des vecteurs de changement importants et un levier incontournable dans la lutte contre 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, et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

De plus, 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. En tout temps, durant l'évènement, au moins un représentant de l'organisation, responsable et sans facultés affaiblies, doit être présent afin de s'assurer du respect de la présente Politique.

7.1.1 Moyens possibles de satisfaire à cette exigence de la Loi :

- intégrer de l'information sur les violences à caractère sexuel lors d'une séance d'accueil ou d'orientation des étudiants au début d'un programme ou dans une trousse d'orientation – cette information devra être compatible avec les meilleures pratiques et être formulée de façon à ne pas rejeter le blâme sur les victimes;
- en utilisant les outils technologiques de l'institution, envoyer à tous les membres de la communauté collégiale des capsules d'information, y compris de l'information de nature juridique;
- transmettre de l'information sur les violences à caractère sexuel aux diverses équipes du milieu collégial (par ex. : équipes sportives, clubs, etc.);
- tenir des séances d'information ouvertes à la communauté collégiale sur les violences à caractère sexuel;
- collaborer avec les ressources spécialisées de la communauté;
- organiser des occasions de perfectionnement professionnel axé sur la sensibilisation et les bonnes pratiques à appliquer à titre de confident ou si l'on est témoin d'une situation à risque de violences à caractère sexuel;
- tenir des activités de sensibilisation à différents moments de l'année plutôt qu'à un seul moment de l'année, ce qui permet de diffuser davantage l'information sur les violences à caractère sexuel dans la communauté collégiale et contribue à une culture plus saine sur le campus.

Une évaluation de l'incidence, de l'efficacité et de la pertinence des mesures de prévention et de sensibilisation sera faite en continu par le Comité institutionnel.

7.2 Formations à l'intention des membres de la communauté collégiale

Le Cégep offre annuellement des sessions de formation adressées aux étudiants. Ces formations peuvent être offertes sous différentes formes : par les pairs, en ateliers, en ligne au moment de l'admission ou pendant la période d'études, en présence de la ressource spécialisée dans les cours obligatoires, etc.

Le Cégep offre des activités de formation annuelle à tous les membres du personnel ainsi qu'aux personnes désignées et élues de l'Association étudiante et des syndicats. Ces formations pourraient être offertes sous la forme de webinaires, de midi-conférences, de formations classiques d'une demi-journée ou d'une journée, etc. La durée et les thèmes abordés peuvent varier selon les besoins.

7.2.1 Afin de satisfaire à cette exigence de la Loi, les formations porteront, par exemple, sur :

- la Politique adoptée par l'établissement pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- l'offre de ressources disponibles;

- les enjeux entourant la notion de consentement;
- la notion de culture du viol;
- la reconnaissance des situations et des contextes les plus à risque en ce qui a trait aux violences à caractère sexuel;
- savoir comment accueillir un dévoilement de violences à caractère sexuel;
- les meilleures façons de réagir en tant que témoin d'une situation à risque de violences à caractère sexuel;
- le code de conduite et l'encadrement des relations intimes entre membres du personnel et membres de la communauté étudiante;
- les attitudes aidantes.

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

Le Cégep met en place des mesures de sécurité afin de s'assurer de la sécurité des membres de sa communauté. Il prévoit également déployer des moyens afin de contribuer à l'amélioration de la sécurité sur le campus ainsi qu'au sein de l'établissement.

7.3.1 Moyens possibles de satisfaire à cette exigence de la Loi :

- diffuser les coordonnées des services de sécurité;
- afficher l'emplacement des téléphones d'urgence;
- s'assurer qu'une évaluation des mesures de sécurité soit faite de concert avec les acteurs concernés à chaque début de session;
- vérifier périodiquement l'aménagement des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance;
- permettre aux membres de la communauté de faire part de leurs commentaires, suggestions et demandes d'intervention concernant un enjeu de sécurité via un canal de communication confidentiel;
- mettre en place les mesures correctives appropriées dans un délai opportun, selon le degré d'urgence déterminé, lorsqu'une situation à risque de violences à caractère sexuel est portée à la connaissance de l'établissement.

7.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Le Cégep établit des règles de conduite applicables aux activités sociales et d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante. Les règles s'appliquent même si l'activité a lieu à l'extérieur du campus.

Afin de satisfaire à cette exigence de la Loi, à titre d'exemples, il pourrait être recommandé de :

- prévoir des affiches de prévention sur les lieux de l'activité;
- offrir une formation à toutes les personnes responsables de l'organisation à propos des violences à caractère sexuel;
- distribuer de l'information relative du Guichet unique;
- diffuser des indications claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool et/ou de cannabis.

Le Cégep considère que les personnes responsables de l'organisation d'activités sociales ou d'accueil sont responsables des moyens raisonnables mis en place pour prévenir les violences à caractère sexuel, et non des résultats.

7.5 Mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles

Les établissements entretiennent de nombreuses relations contractuelles avec des entreprises externes, par exemple pour offrir des services de restauration. Le Cégep considère donc que le personnel de ces entreprises, puisqu'il évolue lui aussi sur le campus, a dès lors son rôle à jouer dans la prévention et la lutte visant à contrer les violences à caractère sexuel.

7.5.1 Moyen de satisfaire à cette exigence de la Loi :

- que les contrats qui lient le Cégep à ses sous-traitants mentionnent l'existence de la Politique dont s'est doté l'établissement et que celle-ci soit appliquée dans le cadre des relations d'affaires.

8 Processus de transmission d'un signalement ou d'une plainte

Toute personne membre de la communauté collégiale désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente Politique, faire un signalement ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale, ou encore être informée par rapport à la démarche, peut le faire par le biais du Guichet unique. Aucun délai ne régit le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative, de façon qu'il puisse être effectué en tout temps.

À la réception de telles informations, le Guichet unique s'assurera de fournir l'accueil, l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. Le Guichet unique doit informer les personnes qui s'estiment victimes par rapport aux options qui s'offrent à elles (voir Annexe 2). Le choix de l'une des options doit lui revenir. De plus, le Guichet unique évaluera, de concert avec les directions et la personne concernée, les mesures d'accommodement à mettre en place si une plainte administrative est déposée.

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

Les coordonnées du Guichet unique sont disponibles dans le guide publié annuellement par l'établissement.

9 Traitement du signalement ou de la plainte

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par le Guichet unique. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social, 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, nous soulignons l'importance d'aviser le Guichet unique.

Le Guichet unique s'engage à collaborer avec les intervenants externes uniquement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

9.1 Traitement d'un signalement

Lorsqu'un membre du personnel du Guichet unique reçoit un signalement, il doit tout d'abord accueillir la personne qui s'estime victime et assurer une écoute (voir Annexe 3).

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, notamment :

- mise en place de mesures d'accompagnement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- sensibilisation auprès de 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 l'intervention choisie et les accommodements requis ciblés, la Direction des affaires étudiantes et des services à la communauté dans le cas d'un étudiant, la personne responsable d'un sous-traitant ou la Direction des ressources humaines dans le cas d'un employé du Cégep visé par une information, sera rencontré afin de lui faire part de l'intervention retenue. Le Cégep s'engage à faire appel à une ressource externe dans le mécanisme d'accompagnement lorsque la ressource du Cégep se trouve en conflit d'intérêts face à un événement. La confidentialité de l'identité de la victime et des éléments permettant de l'identifier doit être maintenue sauf avec son consentement. Une rencontre visant à expliquer les mesures mises en place aura lieu entre le personnel du Guichet unique, la personne visée par l'information et le gestionnaire en autorité de la personne visée.

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.

Un suivi sera fait par le personnel du Guichet unique afin de s'assurer que la situation est résolue.

9.1.1 Personne accompagnatrice

La personne s'estimant victime, le plaignant, la personne mise en cause ou le témoin peut être accompagné d'une personne de son choix. Cette dernière ne peut agir ou parler en son nom. Les déclarations (orales et écrites) doivent provenir directement de la personne s'estimant victime, du plaignant, de la personne mise en cause ou du témoin. La personne accompagnatrice doit s'engager à respecter la confidentialité du processus.

9.1.2 Mesures d'accommodement

Après avoir pris connaissance de la situation, le Guichet unique informe la personne victime, témoin ou celle ayant fourni des renseignements des mesures d'accommodement à sa disposition. Les mesures d'accommodement visent à protéger lesdites personnes et à limiter les impacts sur leurs études ou leur travail. Elles sont établies en collaboration avec le Guichet unique en fonction des besoins de la personne concernée et du contexte. Au nombre de ces mesures, mentionnons notamment le report d'examen ou

de travaux, la modification de l'horaire, les changements de cours ou le remboursement des frais de scolarité.

9.1.3 Facilitation

La facilitation consiste en un processus volontaire et confidentiel permettant à la personne requérante de communiquer à la personne mise en cause que des comportements, des propos ou des attitudes sont sexistes ou sont de la violence à caractère sexuel. Elle peut choisir de communiquer avec la personne mise en cause directement ou indirectement, verbalement ou par écrit, avec l'aide du Guichet unique.

9.1.4 Approche de justice réparatrice

La justice réparatrice vise la réparation du tort causé à la personne s'estimant victime de violences à caractère sexuel. Cette démarche demande à la personne mise en cause la reconnaissance des actes reprochés et sa responsabilité. La personne mise en cause offre alors une garantie de non-répétition et des mesures de réparation. Le but de cette démarche est d'aider la personne s'estimant victime à aller de l'avant en réduisant les impacts des violences à caractère sexuel.

La procédure est disponible dans le guide publié annuellement par l'établissement.

9.1.5 Mesures de protection contre les représailles pour la personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou fourni des renseignements

Le Cégep de Granby considère qu'aucune personne ne devrait subir de représailles pour avoir dénoncé un geste subi ou pour être intervenue afin de faire cesser un comportement inadéquat. En ce sens, l'établissement s'engage à mettre en place des mesures afin de protéger les auteurs de plainte et de signalement de représailles de la part du milieu. Dans le cadre 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 ou du signalement.

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.

9.2 Traitement d'une plainte

Le traitement d'une plainte commence par le dépôt, au Guichet unique, d'une plainte, soit sur le formulaire prévu à cette fin ou par un simple écrit ou consigné par écrit par un membre du personnel du Guichet unique (voir Annexe 4). Le Guichet unique dispose de 5 jours ouvrables pour accuser réception de la plainte et de 10 jours ouvrables pour informer le plaignant si elle est recevable.

La recevabilité de la plainte est évaluée par un membre du personnel du Guichet unique. L'analyse de recevabilité se fonde uniquement sur la version de la personne plaignante. Elle ne consiste pas à se demander si la plainte est fondée ou non. L'enquête le déterminera si cela s'avère nécessaire. Une plainte est recevable si :

- la personne plaignante est une personne visée par la présente politique;
- elle vise un comportement de violences à caractère sexuel comme décrit à la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel;
- les incidents sont en relation avec le travail et/ou les études.

Si la plainte est irrecevable, le personnel du Guichet unique transmet l'information par écrit à l'auteur de la plainte, en indiquant 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, une analyse de la situation est menée, de concert avec l'auteur de la plainte, afin de retenir des mesures appropriées. Ces mesures seront en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement;
- approche de justice réparatrice;
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime;
- dépôt d'une plainte au service de police;
- etc.

Une fois les mesures d'accommodement appropriées ciblées, le membre du personnel du Guichet unique rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leurs mises en œuvre.

Une fois les mesures 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. Le processus peut prendre fin à tout moment.

Lorsque la plainte est jugée recevable et que la démarche de plainte va de l'avant, la personne mise en cause est rencontrée et informée du contenu de la plainte. La personne mise en cause, si elle est syndiquée ou membre d'une association peut, si elle le souhaite, être accompagnée par son syndicat ou son association durant tout le processus. La personne mise en cause reçoit une copie de la description des comportements, des attitudes et des propos reprochés. Dans le cas d'un membre du personnel, une copie de ce document est également transmise à l'instance en autorité. Dans le cas d'un étudiant, une copie de ce document est consignée à son dossier par un membre du personnel du Guichet unique, avec un accès restreint. Dans le cas d'un sous-traitant, une copie de ce document est transmise à la direction concernée.

Dans les plus brefs délais, le Guichet unique mandate un enquêteur externe faisant partie de la liste des enquêteurs approuvés par le Comité institutionnel visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

9.3 Enquête

L'enquête est une démarche structurée visant à obtenir de la part des personnes plaignantes, des personnes mises en cause et des témoins, des informations pertinentes sur les allégations afin de tirer des conclusions qui éclaireront le Cégep et lui permettront de prendre les décisions justes et appropriées.

En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes associées au traitement de la plainte de par leur fonction et les personnes rencontrées durant l'enquête sont informées de l'existence de la plainte. Elles devront signer un engagement de confidentialité. La personne plaignante peut s'informer à tout moment de l'avancement de l'enquête auprès du Guichet unique.

Il est à noter que les délais prévus dans les conventions collectives pour le dépôt de griefs sont suspendus jusqu'au dépôt des conclusions du rapport d'enquête à la personne plaignante et à la personne mise en cause.

9.4 Rapport d'enquête

L'enquêteur fournira au Guichet unique un rapport écrit confidentiel dans un délai maximal de 90 jours (à partir du dépôt de la plainte) exposant les informations recueillies, son analyse et ses conclusions, à savoir si une violence à caractère sexuel a été commise.

L'enquêteur soumet également une synthèse des conclusions anonymisées. Ce document est par la suite présenté au plaignant ainsi qu'à la personne mise en cause par le Guichet unique. Les personnes impliquées dans le processus décisionnel et l'application d'une sanction recevront également une copie des conclusions anonymisées. À la demande de la personne mise en cause, le syndicat le représentant recevra également lesdites conclusions.

Dans le cadre de son rapport, l'enquêteur pourra recommander des sanctions ou des accommodements appropriés pour réparer ou atténuer tout préjudice ou désavantage causé par cet acte, pour éviter sa répétition et pour assurer la sécurité de la personne requérante et des membres de la communauté collégiale. Lorsqu'une plainte de violences à caractère sexuel est jugée fondée, le Cégep reconnaît sa responsabilité de prendre des mesures pour éviter que le cas se répète et d'assurer ou d'améliorer la sécurité du plaignant et de la communauté collégiale.

9.5 Confidentialité

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 ou 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 une personne mineure, la personne qui a des motifs raisonnables de croire qu'un mineur est agressé sexuellement a l'obligation légale de signaler la situation à la Direction de la protection de la jeunesse ou aux policiers dans les meilleurs délais.⁶

Les renseignements peuvent être communiqués seulement 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. La personne visée ne devrait être informée du contenu d'une plainte que lorsqu'une enquête est déclenchée, après que la plainte ait été jugée recevable. En cas de signalement, l'issue du processus d'accommodement n'a pas à être connue par la personne mise en cause si ce processus n'entraîne aucune modification dans ses conditions d'étude ou de travail.

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 mise en cause.

⁶ Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.

Dans le cas où le Cégep décide d'imposer des sanctions à la personne mise en cause, cette décision ainsi que la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. Il s'agit d'informations confidentielles devant être protégées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels⁷. Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information peut divulguer uniquement ce qui est nécessaire pour atteindre le but visé par la communication. Cette communication devra être faite par le responsable de l'accès à l'information du Cégep, en conformité avec la Politique du Cégep.

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 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.

10 Sanctions applicables dans le cas de manquements à la Politique

Les sanctions ne se substituent, en aucun cas, à celles prévues par d'éventuelles procédures judiciaires. Elles sont déterminées en fonction notamment de la nature, de la gravité et du caractère répétitif des gestes posés.

Les mesures qui s'appliquent sont celles prévues aux conventions collectives ou aux règlements déterminants les conditions de travail et peuvent notamment comprendre :

- une lettre d'excuse;
- un avis au dossier;
- l'obligation de suivre des formations supplémentaires en lien avec les violences à caractère sexuel;
- la modification du cheminement scolaire;
- l'interdiction de communication avec le plaignant;
- l'interdiction ou la limitation de l'accès au campus ou aux services du Cégep incluant la suspension, l'expulsion et le congédiement.

Dans le cas du non-respect des sanctions administrées, le Cégep pourrait imposer d'autres sanctions.

11 Entrée en vigueur et révision

La présente Politique est adoptée par le Conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et abroge toute politique antérieure.

11.1 Mécanisme de reddition de comptes

Conformément à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, le Cégep rend compte de l'application de la présente Politique dans son rapport annuel. Cette reddition de comptes 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;

⁷ RLRQ, c. A-2.1.

2. les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;
3. les mesures de sécurité mises en place;
4. le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
5. les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
6. le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou la modification de la Politique.

11.2 Révision de la Politique

Une révision de la présente Politique est effectuée aux cinq ans par le Comité institutionnel visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Cette révision comprend une évaluation de l'efficacité des actions, des démarches et du processus établis dans la présente Politique.

CODE DE CONDUITE CONCERNANT LES RELATIONS À CARACTÈRE SEXUEL OU AMOUREUX ENTRE LES ÉTUDIANTS ET LES MEMBRES DU PERSONNEL AYANT UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ

1. PRÉAMBULE ET PRINCIPES

Aucune manifestation de violence à caractère sexuel n'est tolérée au Cégep de Granby.

La mission du Cégep est d'accroître l'accessibilité à la formation collégiale, ce qui se traduit par une responsabilité collective de favoriser le cheminement académique et professionnel des personnes étudiantes.

Dès lors, il est nécessaire d'encadrer les relations à caractère sexuel et amoureux entre les personnes étudiantes et les membres du personnel ayant un rapport pédagogique, d'aide ou d'autorité avec elles. Ceci, afin d'éviter toute situation qui risque de nuire à l'impartialité requise dans la relation pédagogique, de porter atteinte à l'intégrité de la relation professionnelle, de miner la confiance, d'encourager le favoritisme, le parti pris, l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel. Dans le cadre d'une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, le consentement ne peut être donné de manière libre et éclairé.

Le présent code de conduite s'inscrit dans une série de démarches visant à promouvoir un climat d'études et de travail sain et respectueux, favorisant la réussite scolaire, le cheminement professionnel ainsi que l'acquisition de connaissances.

Il sert à des fins de sensibilisation, de prévention et d'intervention. Il veut présenter les limites à respecter concernant les liens amoureux ou sexuels entre une personne étudiante et une personne en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité. Une personne en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité est une personne à l'emploi du Cégep de Granby, chargée d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher, ou d'allouer des ressources à la personne étudiante ou d'avoir une influence sur son cheminement collégial ou professionnel.

Il contribue à la mise en place d'un filet de sécurité pour les personnes étudiantes dont les études seraient mises à mal en raison d'une relation amoureuse ou sexuelle avec une personne en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité.

2. RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE AU PERSONNEL ENSEIGNANT FACE AUX PERSONNES ÉTUDIANTES

Toute personne étudiant au Cégep de Granby est en droit de s'attendre à ce que les personnes avec lesquelles elle entre en relation contribuent positivement à son développement intellectuel ou professionnel. Ces attentes légitimes sont au cœur de la mission éducative du Cégep de Granby. Chaque personne doit contribuer à la préservation de l'intégrité de cette mission, et tout particulièrement le personnel enseignant.

Tout membre du personnel enseignant doit reconnaître sa position d'autorité et prendre tous les moyens possibles pour favoriser la réussite des personnes étudiantes.

Considérant l'inégalité de pouvoir entre une personne étudiante et une personne enseignante, cette dernière a le devoir d'agir dans le seul intérêt de la personne étudiante. Une personne enseignante ne peut, en usant des avantages de sa position, se placer en situation d'obtenir une faveur ou d'en accepter une.

3. RÈGLES

Le Cégep de Granby proscrit à tout membre du personnel ayant un rapport pédagogique, d'aide ou d'autorité avec une personne étudiante d'avoir une relation à caractère sexuel ou amoureux avec cette personne.

Il y a manquement au présent code de conduite quand la relation se produit entre un membre du personnel et une personne étudiante si la personne membre du personnel a un rapport pédagogique, d'aide ou d'autorité avec cette personne étudiante. Toute plainte ou tout signalement d'un manquement est traité en fonction de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

Ce qui précède ne vaut pas seulement quand c'est la personne en autorité qui initie la relation. Il en va de même lorsqu'elle choisit de répondre à une invitation initiée par une personne étudiante. Dans tous les cas, le manquement est attribuable à la personne ayant un rapport pédagogique, d'aide ou d'autorité.

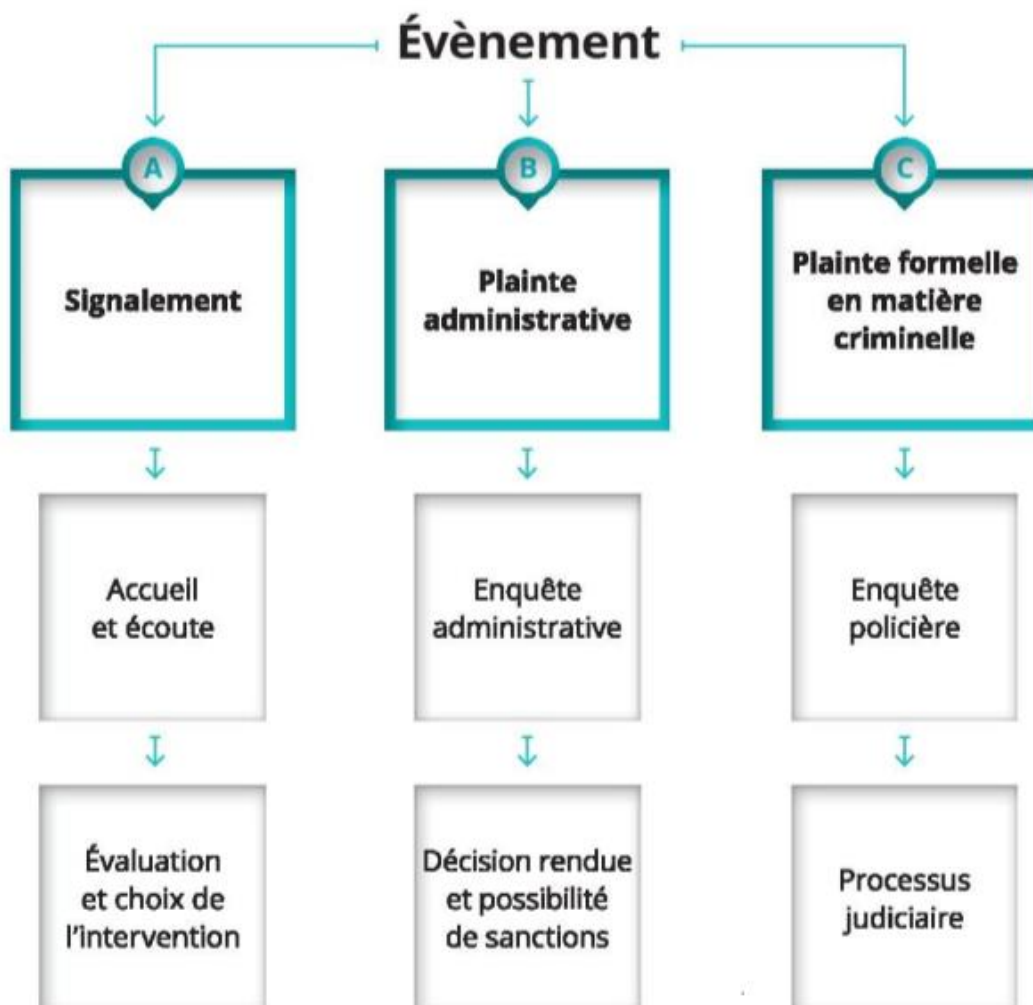
Si une relation intime se développait au cours d'une relation pédagogique, une relation d'aide ou une relation d'autorité, le membre du personnel impliqué devra déclarer, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime afin que des mesures puissent être prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse dans le processus académique, réelle ou apparente.

Il existe des situations dans lesquelles une personne ayant un statut d'autorité au Cégep de Granby n'est pas en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité directe avec une personne étudiante. Dans ces cas, la relation amoureuse ou sexuelle n'est pas proscrite. Cependant, la personne ayant un statut d'autorité a la responsabilité de s'assurer que ses choix personnels n'ont aucun impact négatif sur le cheminement de la personne étudiante et respecte les valeurs d'équité envers le reste de la communauté collégiale. Une déclaration devra également être remplie par le membre du personnel, signée par les deux parties, et remise à la direction du service concerné, dans les meilleurs délais. Elle devra également déclarer l'existence de la relation et s'engager à respecter des règles, qui dépendront de la situation et qui seront évaluées avec la direction du service concerné.

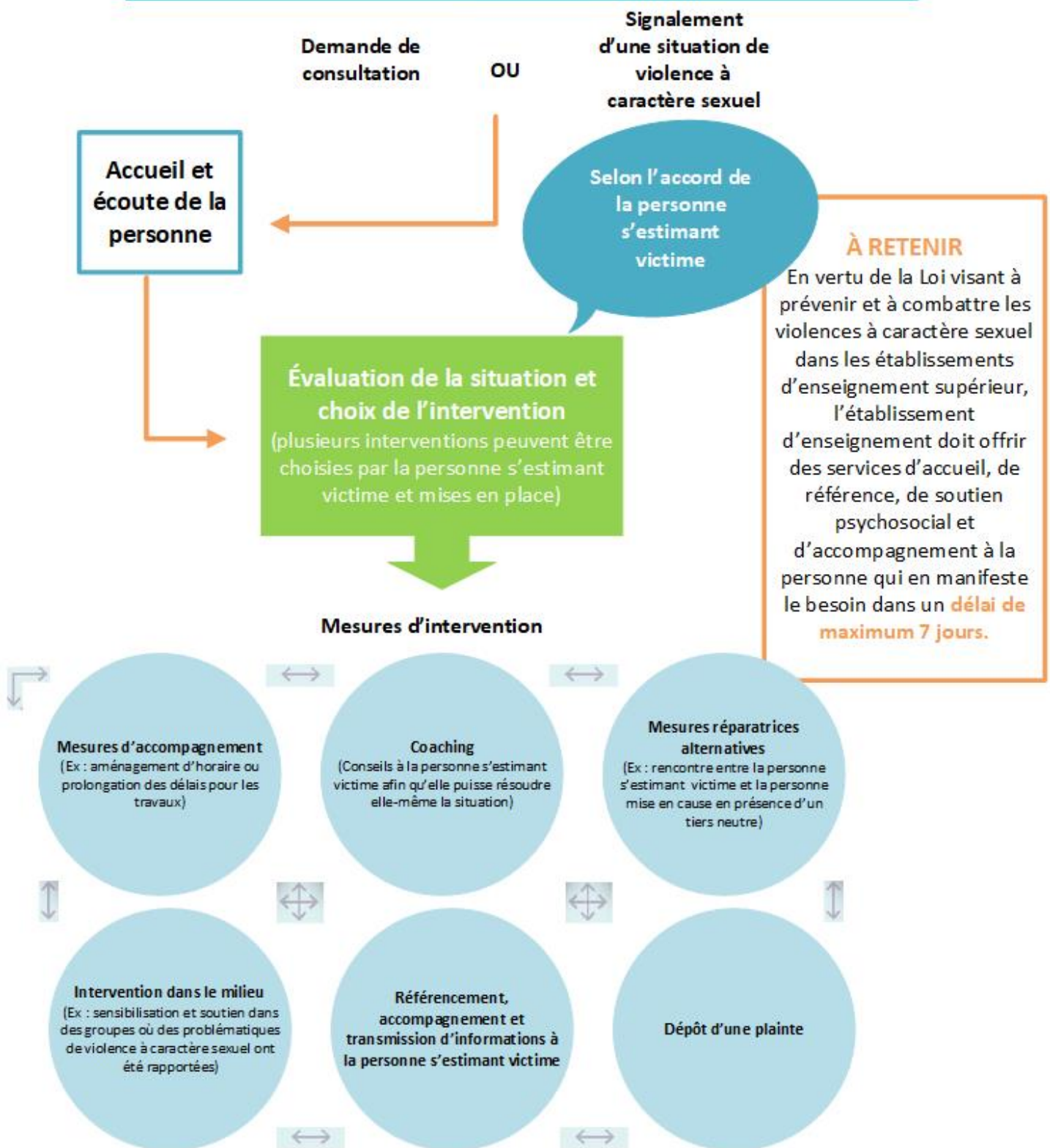
OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE S'ESTIMANT VICTIME DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Toutes les options doivent être offertes à la personne s'estimant victime et le choix doit lui revenir.

Le choix de l'une des options par la personne s'estimant victime ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.



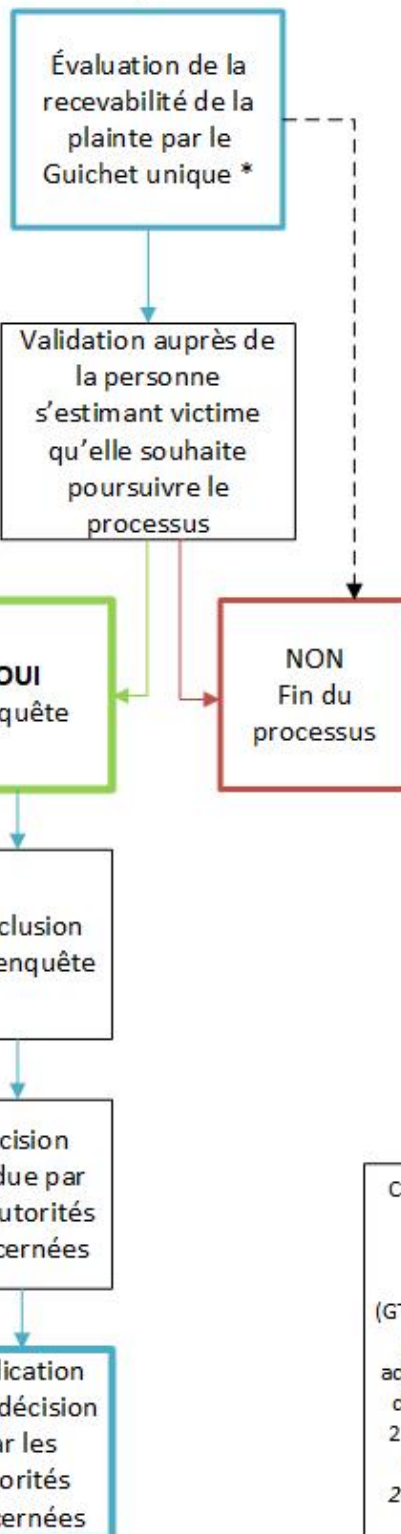
TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT



Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 129 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopte-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf.

TRAITEMENT D'UNE PLAINE ADMINISTRATIVE

Dépôt de la plainte

**À RETENIR**

*Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la personne s'estimant victime

En vertu de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, l'établissement d'enseignement dispose d'un **délai de 90 jours pour le traitement de la plainte**

La personne s'estimant victime peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle

La personne s'estimant victime peut mettre fin au processus à tout moment et retirer sa plainte administrative

Certains enjeux de confidentialité s'appliquent (voir section concernée du guide)

Rencontres individuelles

- Personne s'estimant victime
- Personne mise en cause
- Témoins

Transmission aux autorités concernées de l'établissement d'enseignement, à la personne plaignante et à la personne visée par la plainte

Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 130 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GTOPHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante: https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopté-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf