

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

Adoption: CA du 22 avril 2025 CA du 20 septembre 2022 CA du 20 février 2019 CA du 29 novembre 2018

Table des matières

	Politique		,
		de principe	4
1		de prévention, de sensibilisation et d'éducation visant à contrer les violences à caractère	
2.	Objectifs		6
3.	Champ d'a _l	oplication et cadre légal	6
4.	Cadre conc	eptuel et définitions	8
	4.1.	Abus d'autorité ou de pouvoir	
	4.2.	Agression sexuelle	8
	4.3	Communauté collégiale	8
	4.4	Consentement	8
	4.5	Culture du viol	g
	4.6	Guichet unique	10
	4.7	Harcèlement sexuel /Cyberharcèlement sexuel	10
	4.8	Inconduite sexuelle	10
	4.9	Membres du personnel	10
	4.10	Membres externes (relation contractuelle)	10
	4.11	Personne mise en cause	11
	4.12	Personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel	11
	4.13	Personne requérante	11
	4.14	Plainte	11
	4.15	Relation	11
	4.16	Relation amoureuse	11
	4.17	Relation d'autorité	12
	4.18	Relation d'aide	12
	4.19	Relations intimes	12
	4.20	Relation pédagogique	
	4.21	Relation sexuelle	13
	4.22	Sanction	
	4.23	Signalement / Dévoilement	
	4.24	Témoin	
	4.25	Violences à caractère sexuel	14
5.	Processus o	de transmission d'un signalement ou d'une plainte	15
6.	Mécanisme	e de reddition de comptes	15
7.	Entrée en v	igueur et révision	16
	Référenc	ces	17
	Annexe	1- La mise en application des mesures de prévention, de sensibilisation, d'éducation, de	
		on et de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel	18
	Annexe	2 - La mise en application du processus de transmission d'un signalement ou d'une plainte .	19
		3 - Rôles et responsabilités	
		·	
	Annexe 4	4 – Code de conduite des personnes en relation pédagogique ou d'autorité	33

Annexe 5 – Formulaire de déclaration d'une relation intime	35
Annexe 6 - Formulaire de modalités convenues pour assurer une protection pleine et entière des personnes concernées	37
Annexe 7- Formulaire de dévoilement/signalement d'informations en matière de violences à carac sexuel	
Annexe 8- Formulaire de divulgation d'informations	42
Annexe 9 - Signalement (dévoilement) : demande de soutien ou d'accompagnement	43

1. Politique

1.1 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* ¹, le Cégep de Granby veut prévenir et combattre toutes les formes de violence à caractère sexuel.

Le Cégep reconnaît le droit individuel et collectif à un environnement de vie, d'études et de travail empreint de respect mutuel et libre de toute forme de violences à caractère sexuel.

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 personnes étudiantes internationales ou issues de l'immigration ainsi que les personnes en situation de handicap.

Le Cégep veut s'assurer de soutenir, de conseiller, d'accompagner et d'orienter adéquatement et avec diligence les personnes qui s'estiment lésées.

Conformément à la *Loi*², 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 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.

Le Cégep garantit la mise en place de mesures nécessaires pour les cas divulgués et veut également s'assurer de leur protection immédiate.

Assurer la confidentialité est un principe fondamental dans la création d'un environnement et d'une culture où les victimes se sentent en sécurité.

Considérant qu'une victime sur deux rapporte des conséquences préjudiciables affectant une ou plusieurs sphères de sa vie³, 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.

Le Cégep reconnait que toute personne subissant des violences à caractère sexuel a le droit d'être entendue, 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.

 $^{^{1}}$ Loivisantà prévenir et à combattre les violences à caractères exuel dans les établissements d'enseignement supérieur, (RLRQ, c.P-22.1), 2017.

² _{Idem}

³ Bergeron, Manonet Fradette-Drouin, Laurie, cadreder éférence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur, 2022.

Le Cégep préconise aussi l'approche intersectorielle⁴ en portant une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, en raison de la combinaison de divers facteurs de discrimination, tels que l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique ou un handicap.

Une personne s'estimant victime de violences à caractère sexuel n'est pas tenue de déposer une plainte 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 à la suite d'une divulgation de violences à caractère sexuel, particulièrement la personne requérante. La personne à la source de ces représailles pourrait subir des sanctions.

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 sexuel⁵. 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 coexistence de relation pédagogique, d'aide ou d'autorité et relation intime peut nuire à l'objectivité et l'impartialité requise. Conséquemment, il devient difficile de démontrer le caractère libre et éclairé du consentement. 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.

La présente politique inclut un code de conduite (annexe 4) ainsi qu'une procédure pour en favoriser l'application (annexe 5).

L'ensemble de la communauté collégiale du Cégep de Granby est visé par la politique et son application (annexe 3).

⁴ Inspiréde la Commission ontarienne des droits de la personne, l'approche intersectionne lle tient compte du contexte historique, social et politique, et reconnaît le caractère unique de l'expérience vécue en conséquence de l'intersection de tous les motifs pertinents.

⁵ Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, (RLRQ, c.P-22.1), 2017.

1.2 Mesures de prévention, de sensibilisation et d'éducation visant à contrer les violences à caractère sexuel

Le Cégep de Granby offre des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation afin de créer et de maintenir un environnement de vie, d'études et de travail empreint de respect mutuel et libre de toute forme de violences à caractère sexuel (annexe 1). Le Cégep de Granby met en place des mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures, aux mesures de sécurité et d'urgence.

De plus, le Cégep de Granby, comme mentionné ci-haut, est doté d'un code de conduite comprenant un encadrement dont l'objectif est d'éviter toute situation où pourrait coexister une relation pédagogique ou d'aide ou d'autorité et une relation intime telle qu'amoureuse ou sexuelle (annexe 5).

2. Objectifs

Cette présente politique énonce les engagements du Cégep de Granby de créer et maintenir un environnement de vie, d'études et de travail sain, positif et sécuritaire, exempt de violence à caractère sexuel.

Afin de répondre à ces engagements et aux exigences de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*⁶, les objectifs de la Politique sont les suivants :

- Établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
- Mettre en place les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel;
- Mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
- Établir les modalités de traitement des plaintes, du signalement et des renseignements obtenus.

3. Champ d'application et cadre légal

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

La présente Politique s'applique également aux activités pédagogiques, sociales, culturelles 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

 $^{^{6}}$ Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements.

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.

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

Les assises juridiques et administratives de la présente Politique sont les suivantes:

- La Charte des droits et libertés de la personne⁷
- Le Code criminel⁸
- Le Code civil du Québec⁹
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail¹⁰
- La Loi sur les normes du travail¹¹
- La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur¹²
- La Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels¹³
- La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels¹⁴
- La Politique de promotion et de développement d'un milieu de travail harmonieux du Cégep de Granby¹⁵
- Les conventions collectives et dispositions locales en vigueur
- Les règlements et politiques du Cégep de Granby¹⁶.

⁷ <u>Charte des droits et libert és de la personne</u>, Partiel, Chapitrel, libert és et droits fondamentaux, articles 10, 10.1 et 46 (RLRQ, c. C-12)

⁸Code criminel (L.R.C., c. C-46);

⁹Code civil du Québec (CCQ art. 2926.1)

¹⁰ Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1);

¹¹ Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1.;

 $^{^{12} \} Loivisant\`a pr\'eveniret\`a combattre les violences\`a caract\`eres exuel dans les \'etablissements d'enseignement sup\'erieur, (RLRQ, c.P-22.1), 2017$

¹³ Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels

¹⁴ Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1);

¹⁵ Politique de promotion et de développement d'un milieu de travail harmonieux, Cégep de Granby, 2015. (PL64–Loi 25);

¹⁶ Règlements et politiques du Cégep de Granby

4. Cadre conceptuel et définitions

La présente politique s'appuie sur les principaux concepts reliés_à la lutte contre les violences à caractère sexuel.

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 17

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/ou 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 membres externes qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement, dans le cadre de son travail ou de ses études.

4.4 Consentement 18

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.

¹⁷ Inspiré de Gouvernement du Québec, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignements supérieur.

¹⁸ Inspiré de https://educaloi.gc.ca/capsules/le-consentement-sexuel/

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;
- 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;
- Le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité visà-vis d'elle;
- Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir.

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 démontrée.

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 médias¹⁹.

4.6 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.

4.7 Harcèlement sexuel /Cyberharcèlement sexuel

La Loi sur les normes du travail précise explicitement que le harcèlement sexuel est

inclus dans la définition de harcèlement psychologique et que, par conséquent, ces situations peuvent être soumises à certaines dispositions de cette même Loi et de la Politique de santé et mieux-être au travail ²⁰.

Toute conduite vexatoire ou tout abus de pouvoir se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et crée, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

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 sexuel²¹.

4.8 Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle susceptible de porter préjudice à une autre personne.

4.9 Membres du personnel

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

4.10 Membres externes (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.

¹⁹ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : http://tracons-leslimites.ca/cyberharcelement-a-caractere-sexuel/

²⁰ Politique de santé et mieux-être, Cégep de Granby

²¹ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : http://tracons-leslimites.ca/cyberharcelement-a-caractere-sexuel/

4.11 Personne mise en cause

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

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

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

4.13 Personne requérante

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

4.14 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.

4.15 Relation

Dans le cadre de la présente Politique, on entend par relation l'ensemble « des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions [...] \mathbf{y}^{22} ou d'interaction entre deux ou plusieurs personnes. Les relations incluent tant les relations interpersonnelles que les cyberrelations.

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.

²² HESS, Remi et WEIGAND Gabriele, La relation pédagogique, 2007.

4.17 Relation d'autorité

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents. Cette relation confère un statut d'autorité à la personne qui attribue un pouvoir réel ou d'influence sur une autre personne. Cette position d'autorité peut être formelle, par exemple un directeur sur les membres du personnel, ou informelle, par exemple un capitaine d'équipe sportive sur les autres membres de l'équipe. D'ordre général, lorsque la relation d'autorité est reconnue comme telle, les notions de respect et d'obéissance sont appliquées. De ce fait, cette personne en position d'autorité peut exercer une influence sur le cheminement scolaire, professionnel ou personnel d'une personne.

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 in times

Une relation intime, dans le cadre de cette politique, désigne tant une relation amoureuse que sexuelle entre deux individus, qu'elle soit consensuelle ou non.

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 » ²³. Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire ²⁴. 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, metteur en scène, entraineur, etc.). La relation pédagogique peut aussi être présente lors d'activités hors-campus.

²³ Hess, Remi et Weigand, Gabriele, La relation pédagogique, 2007.

²⁴ Marsollier, Christophe, Créer une véritable relation pédagogique, 2004.

4.21 Relation sexuelle

La relation sexuelle est souvent définie uniquement par la pénétration sexuelle, cependant elle peut aussi impliquer le plaisir sexuel, la masturbation, les caresses, l'exploration du corps, le sexe oral et autres²⁵.

4.22 Sanction

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

4.23 Signalement/Dévoilement

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.

Un signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas, nécessairement, une plainte administrative, mais qui vise à informer l'établissement d'enseignement d'une situation susceptible de mener à des actions de sa part. Le signalement peut être une déclaration d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été mis au courant d'un cas de violence à caractère sexuel. En matière de reddition de comptes dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, un dévoilement est traité comme un signalement.

Au sens de cette politique, on entend par dévoilement le fait qu'une personne énonce qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte. En matière de reddition de comptes dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, un dévoilement est traité comme un signalement.

_

²⁵ Inspiré Telieunes, consulté avril 2024.

4.24 Témoin

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

4.25 Violences à caractère sexuel²⁶:

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

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 (bodyshaming);
- 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;

²⁶ Inspiré Gouvernement du Québec, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignements supérieur.

- 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;
- L'intoxication d'une personne dans le but d'abuser sexuellement d'elle;
- La traite des personnes et l'exploitation sexuelle.

5. Processus de transmission d'un signalement

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 traitement d'un signalement ou d'une plainte est traité par la direction des ressources humaines, voir annexe 9 (signalement et dévoilement).

Le Guichet unique doit informer les personnes qui s'estiment lésées par rapport aux options qui s'offrent à elles. 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 délais prévus.

6. 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 doit rendre compte de l'application de sa politique dans son rapport annuel ou tout autre document déterminé par le ministre, en détaillant les mesures de prévention, les formations, les mesures de sécurité, les plaintes et signalements, les interventions et sanctions, le processus de consultation, et tout autre élément déterminé par le ministre.

7. 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.

Une révision de la présente Politique est effectuée minimalement 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.

Références

Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Les agressions à caractère sexuel*, en ligne: https://tracons-les-limites.ca/les-agressions-a-caractere-sexuel/, consulté novembre 2023

ÉducaLoi. Le consentement sexuel, en ligne: https://educaloi.qc.ca/capsules/le-consentement-sexuel/, consulté novembre 2023

Gouvernement du Québec, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, (RLRQ, c.P-22.1), 2017

Hess, Remi et Weigand Gabriele (2007), *La relation pédagogique*, Paris : Economica : Anthropos, p. 1

Marsollier, Christophe (2004), *Créer une véritable relation pédagogique*, Paris: Hachette Éducation

Tel-jeunes. *Les relations sexuelles*, en ligne: https://www.teljeunes.com/fr/jeunes/sexualite/relations-sexuelles, consulté avril 2024

Annexe 1- La mise en application des mesures de prévention, de sensibilisation, d'éducation, de formation et de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

Mesures de prévention, de sensibilisation, d'éducation, de formation

Le Cégep organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale.

Moyens pouvant satisfaire cette exigence de la Loi:

- Offrir une formation aux athlètes et leurs entraineurs;
- Offrir une formation à des membres de groupes spécifiques par exemple aux personnes étudiantes de la mobilité sortante;
- Offrir une formation à l'ensemble de la communauté;
- Transmettre un rappel de mesures de prévention lors d'activités;
- Réaliser des activités de sensibilisation (12 jours contre la violence, activités de la rentrée, portes ouvertes et autres);
- Collaborer avec les ressources spécialisées de la communauté;
- Prévoir des affiches de prévention lors d'activité;
- Distribuer de l'information relative au Guichet unique dans l'intranet;
- Informer les tiers dans le cadre de ses relations contractuelles de l'existence de la Politique.

Mesures de sécurité

Le Cégep déploie des actions pour assurer la sécurité des membres de la communauté collégiale.

Moyens pouvant satisfaire cette exigence de la Loi :

- Diffuser les coordonnées des services de sécurité;
- Afficher l'emplacement des téléphones d'urgence;
- Réaliser un sondage auprès de la communauté collégiale sur leur sentiment de sécurité (aux 2 ans);
- 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.

Annexe 2 - La mise en application du processus de transmission d'un signalement

Processus de transmission d'un signalement

Toute personne membre de la communauté collégiale désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente Politique, faire un signalement 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 fournit 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. Cette instance doit informer les personnes lésées par rapport aux options qui s'offrent à elles. 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 sur la page web du Cégep de Granby, dans la communauté intranet et dans l'agenda annuel.

Le Guichet unique se doit de respecter les différentes législations, dont la Loi sur la protection de la jeunesse.

La violence sexuelle sur mineurs constitue un crime sérieux au Québec, et diverses lois et mesures de protection sont en place pour protéger les enfants et adolescents contre ces abus. Voici un aperçu des législations en vigueur :

Protection de la Jeunesse : La *Loi sur la protection de la jeunesse* vise à protéger les enfants dont la sécurité ou le développement est compromis, y compris ceux victimes de violence sexuelle. Les signalements peuvent être faits auprès de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ).

Traitement du signalement

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.

Sauf obligation légale contraire, le Guichet unique s'engage à collaborer avec les intervenants externes uniquement avec l'accord de la personne ayant transmis l'information.

Traitement d'un signalement/ dévoilement

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.

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 :

- La mise en place demesures d'accompagnement;
- La mise en place de mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- La sensibilisation auprès de la personne mise en cause;
- L'intervention dans le milieu;
- Le référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime;
- Le dépôt d'une plainte;
- Autres.

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 et les accommodements déterminés, le responsable du traitement informe, selon le cas, la direction responsable du traitement de la divulgation.

Si un conflit d'intérêts existe ou l'apparence de conflit est présente, une ressource externe sera sollicitée pour assurer la poursuite du traitement de la divulgation.

La personne responsable du traitement de la divulgation rencontre la personne mise en cause pour expliquer les mesures mises en place.

La confidentialité de l'identité de la victime sera maintenue, sauf avec son consentement.

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.

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.

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 et les directions concernées 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.

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.

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.

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. 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 :

- La mise en place demesures d'accommodement;
- L'approche de justice réparatrice;

- L'intervention dans le milieu;
- Le référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime;
- Le dépôt d'une plainte au service depolice;
- Autres.

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 soustraitant, 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.

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.

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 les dites 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 reconnait 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.

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 à l'obligation légale de signaler la situation à la Direction de la protection de la jeunesse ou aux policiers dans les meilleurs délais.

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.

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.

Renseignements relatifs aux suites données à la plainte

La personne ayant déposé une plainte en vertu de la présente politique pourra connaître les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci en formulant une demande au collège.

La réponse communiquée à la personne plaignante indiquera seulement les informations suivantes :

- En date du jour de la demande, si une sanction a été imposée ou non;
- La nature de la sanction;
- La durée de la sanction.

Cette demande devra être adressée par écrit à la personne responsable de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels dont les coordonnées sont les suivantes :

directiongenerale@cegepgranby.qc.ca.

La réponse à cette demande sera communiquée dans les 20 jours suivant la réception de celleci.

Facteurs aggravants et facteurs atténuants

Facteurs aggravants	Facteurs atténuants
La vulnérabilité - Fragilité de la victime	Une relation préexistante ou survenue dans un contexte indépendant de celui des activités du Cégep
Le jeune âge de la personne lésée (même si majeure)	Le fait d'avoir recours promptement aux mesures d'atténuation prévues à la Politique
Les effets négatifs (conséquences physiques ou psychologiques) engendrés pour la personne lésée	
Le caractère répétitif des comportements proscrits par la Politique	La reconnaissance de ces actions et des connaissances sur l'autre
La répétition des actes soit par des actes de violence sexuelle qui se produisent de manière répétée sur une période envers une même personne ou par des actes de violence sexuelle auprès de plusieurs personnes	La collaboration et la recherche de solutions par la personne mise en cause avec les personnes concernées dans le bien de la personne requérante
L'usage de la violence, la menace de représailles pour forcer au silence ou l'intimidation	
La nature de préméditation des actes de violence sexuelle c'est-à-dire la planification et la préparation délibérée pour commettre un acte de violence sexuel ou l'action de manipuler et de séduire intentionnelle dans un but de commettre une violence sexuelle	
La diffusion de contenu explicite impliquant la personne requérante ou la vantardise des gestes de violences sexuelles	

^{*}Ces deux listes ne sont pas exhaustives.

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 déterminant 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 cheminementscolaire;
- 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.

Annexe 3 - Rôles et responsabilités

Membres de la communauté collégiale

- Prendre connaissance de la présente Politique;
- Respecter la présente Politique;
- Compléter la formation sur les violences à caractère sexuel;
- Appliquer les concepts qui y sont présentés;
- Respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'un signalement;
- Signaler dès que possible au Guichet unique ou à la sécurité du Cégep lorsque témoin d'une situation de violences à caractère sexuel;
- Coopérer, au besoin, lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- Favoriser des comportements de civilité, de respect et de bienveillance;
- Encourager l'égalité, la diversité et l'inclusion.

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

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

- Exercer son mandat de manière respectueuse sans abuser de son pouvoir;
- 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;

Direction générale

- Agir comme responsable de l'application de la présente Politique;
- Déléguer la responsabilité de l'application de la Politique au quotidien, à la Direction des ressources humaines et de la Direction des affaires étudiantes et des services à la communauté;
- S'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente Politique et à la Loi.

Direction des études

Protéger les stagiaires en milieu de travail.

La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail vise à améliorer les

conditions de réalisation des stages en milieu de travail, notamment en accordant des droits aux stagiaires et la possibilité pour ces derniers de bénéficier de recours et de mesures de réparation adaptés à leurs situations particulières. Les dispositions de la loi s'appliquent aux stagiaires, à l'employeur, à l'établissement d'enseignement, ainsi qu'à l'ordre professionnel qui requiert un stage comme condition d'obtention d'un permis d'exercice d'une profession. Il y a obligation pour l'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel, de prendre les moyens raisonnables pour protéger les stagiaires. La responsabilité de ce volet est assumée par la direction des études qui assure la mise en place des mécanismes d'analyse et d'évaluation, ainsi que la mise en place des mesures requises en partenariat avec les départements et les milieux de stages. Cette dernière fera un état de situation général une (1) fois par an au comité SST. Le comité SST n'a pas de mandat spécifique autre que de valider que la direction des études assume adéquatement son mandat de protection des stagiaires en milieu de travail. Si ce n'est le cas, il en fait mention à la direction des ressources humaines et à la direction générale afin qu'un suivi soit effectué par la direction des études.

Direction des affaires étudiantes et des services à la communauté :

- Recevoir, traiter et assurer le suivi des signalements par les membres de la communauté étudiante;
- Informer le comité de direction des nouvelles informations et enjeux importants;
- Conseiller l'organisation en matière de prévention et d'intervention des violences à caractère sexuel;
- Assurer la prévention et l'intervention en regard aux situations de violence à caractère sexuel;
- Nommer la ou les personnes-ressources responsables des activités de prévention et d'intervention;
- Nommer la personne responsable du Guichet unique et encadrer ses activités;
- S'assurer qu'une évaluation de la sécurité de l'environnement soit effectuée régulièrement;
- S'assurer de la conformité de la reddition de compte;
- Faire le suivi de la formation réalisée auprès de la communauté étudiante et destiers.

Personne(s)-ressource(s) responsable(s) : équipe psychosociale

- Soutenir chacune des personnes étudiantes concernées;
- Mettre en place des activités de sensibilisation et de formation pour la communauté

étudiante;

- Offrir aux membres de la communauté collégiale des outils de prévention en matière de violences à caractère sexuel;
- Mettre en place des mécanismes de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel lors des évènements (fêtes, initiations, assemblées générales, colloques, etc.);
- Collaborer avec les différentes ressources etpartenaires.

Direction des ressources humaines :

- Recevoir, traiter et assurer le suivi des signalements impliquant les membres du personnel;
- Veiller à ce que les formations obligatoires s'adressant aux membres du personnel soient dispensées et réalisées, conformément à la présente Politique;
- Collaborer étroitement avec la Direction des affaires étudiantes et des services à la communauté;
- Contribuer aux activités de sensibilisation et de formation pour les membres du personnel.

Direction des services administratifs:

- Effectuer l'évaluation périodique des lieux avec le service de police et la personne responsable du dossier des violences à caractère sexuel;
- S'assurer que les prestataires de services concernés complètent la formation et appliquent les mesures découlant de la Politique;
- Collaborer à la prévention des violences à caractère sexuel en agissant promptement lorsque des situations mettant en cause la sécurité ou les installations matérielles lui sont signifiées.

Personne(s)-ressource(s) responsable(s) de la Politique: Direction des affaires étudiantes

- Assurer l'animation et les suivis du comité institutionnel;
- Assurer la cohésion et la collaboration des membres;
- S'assurer de la conformité de la reddition de compte.

La personne-ressource au Guichet unique :

Assurer le traitement des signalements et réaliser l'intervention requise et s'adjoindre,

au besoin, le soutien d'autresintervenants;

- S'assurer que les outils sont conformes aux besoins et obligations;
- Fournir l'assistance et l'intervention immédiate, dans une situation d'urgence se déroulant sur le campus;
- Fournir l'assistance aux personnes s'estimant victimes qui choisissent de signaler au service de police;
- Collaborer avec les différentes ressources et partenaires.

Les personnes représentantes des associations des membres du personnel et des syndicats (personnes représentant des membres du personnel enseignant, du personnel de soutien et du personnel professionnel):

- Informer les membres du syndicat des activités du comité;
- Collaborer à la promotion des activités de formation, de prévention et de sensibilisation;
- Collaborer au processus de consultation relatif à la révision de la présente politique.

Étudiants.es - Représentants de l'association étudiante:

- Participer aux travaux du comité;
- Informer le comité des besoins de la communauté étudiante;
- Promouvoir le respect de la présente Politique dans toutes les activités del'Association des étudiants et étudiantes du Cégep de Granby;
- 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.

Membres du personnel assurant la sécurité :

- Collaborer lors de l'évaluation des lieux;
- Divulguer, par l'entremise du guichet unique, toutes situations ou observations en lien avec les violences à caractère sexuel;
- Contribuer aux mesures spécifiques visant à assurer le sentiment de sécurité et à prévenir les violences à caractère sexuel.

Comité institutionnel visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel :

 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;

- Élaborer une stratégie annuelle de prévention sous forme de plan d'action;
- Approuver une liste d'enquêteurs externes qualifiés sollicités dans des cas d'enquête à la suite d'une plainte;
- Adopter le rapport annuel et proposer toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives aux violences à caractère sexuel;
- Réaliser l'évaluation de l'efficacité des mesures mises en place;

Composition du comité institutionnel :

- Direction des affaires étudiantes et des services à la communauté, qui préside le Comité;
- Direction des ressources humaines ou son représentant;
- Personne responsable du guichet unique;
- Deux (2) personnes représentant les enseignants désignés par le Syndicat des enseignantes et des enseignants 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;
- Deux (2) personnes représentant les étudiants élues par l'Association des étudiants et des étudiantes du Cégep de Granby.

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.

Des participants tels que d'anciens membres de la communauté étudiante et les employés d'organismes externes peuvent s'ajouter au comité institutionnel.

Annexe 4 – Code de conduite des personnes en relation pédagogique ou d'autorité

Préambule et principes

Ce code de conduite s'inscrit dans les stratégies visant à promouvoir un environnement de vie, d'études et de travail empreint de respect mutuel et libre de toute forme de violences à caractère sexuel (VACS). Ce code de conduite inclut un encadrement dont l'objectif est d'éviter toute situation où pourrait coexister une relation pédagogique ou relation d'aide ou d'autorité et une relation intime telle qu'amoureuse ou sexuelle. Cette coexistence de relations peut nuire à l'objectivité et l'impartialité requise dans une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité. De plus, cette coexistence peut favoriser l'abus de pouvoir ou les violences à caractère sexuel¹. Comme mentionné dans les plus récentes recherches sur la matière, le consentement libre et éclairé est compromis lorsque celui est donné à une personne en position pédagogique, d'aide ou d'autorité.

Ce présent code de conduite prévoit des règles qu'une personne en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ayant des liens intimes tels que amoureux ou sexuels doit respecter.

Règles et responsabilités

La personne en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité doit être informée des risques relatifs à cette coexistence de relation pédagogique, d'aide ou d'autorité et des liens intimes tels que amoureux ou sexuels. Lorsqu'il y a une relation intime existe ou s'installe, il est demandé de ne pas nuire ou d'influencer l'objectivité et l'impartialité requises dans la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité et de protéger toute personne de violence à caractère sexuel.

Bien qu'amorcer ou poursuivre une relation intime constitue une responsabilité partagée, la personne en situation d'autorité (pédagogique, aide ou autorité) doit être au fait des risques que cette relation comporte. La personne en situation d'autorité est donc toujours responsable de la divulgation. La personne en situation d'autorité divulgue la coexistence de la relation intime dans une situation d'autorité (pédagogique, aide, autorité) afin de permettre agestion plus objective possible de la relation d'autorité et ce, par la complétion du formulaire de Déclaration de relation intime (annexe 5).

Application

Le formulaire de Déclaration de relation intime (annexe 5) est rempli par la personne en situation d'autorité. La divulgation de la coexistence d'une relation d'autorité et d'une relation intime provient notamment de :

- Membres responsables des activités sportives et parascolaires (traitée et analysée par la direction des affaires étudiantes;
- Membres du personnel en situation pédagogique (traitée et analysée par la direction des ressources humaines);
- Cadres (traitée et analysée par la direction générale;
- Hors-cadres (traitée et analysée par la présidence du Conseil d'administration).

La personne autorisée à traiter et analyser la Déclaration de relation intime (annexe 5) s'assure de donner à la personne qui a fait la divulgation et à la personne concernée par la divulgation l'occasion de présenter leurs commentaires.

La personne autorisée qui reçoit la Déclaration de relation intime (annexe 5) informe les personnes appropriées, si nécessaire, afin de gérer la relation d'autorité le plus objectivement possible. Dans tous les cas, si la personne autorisée à traiter et analyser la Déclaration de relation intime n'arrive pas à établir des mesures pour gérer cette coexistence le plus objectivement possible, le traitement et l'analyse seront soumis selon le cas à la Direction générale ou à la présidence du conseil d'administration qui pourra au besoin recourir aux services d'un partenaire externe.

La personne qui divulgue la coexistence d'une relation d'autorité et d'une relation intime s'engage à mettre à jour cette divulgation lorsque les éléments différents ou nouveaux affectent la situation. La mise à jour peut donner lieu à des changements aux mesures convenues sur la Déclaration de relation intime annexe (annexe 5).

Manquement

Tout manquement à cette obligation peut faire l'objet de sanctions conformément à la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel du Cégep de Granby².

Annexe 5 – Formulaire de déclaration d'une relation intime

Par la présente, le Cégep de Granby applique sa 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 veut prévenir et combattre toutes les formes de violence à caractère sexuel en son sein. Le Cégep 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.

Par cette démarche, le Cégep encadre les relations à caractère sexuel et amoureux entre les personnes ayant une relation pédagogique de même que celle du personnel ayant un rapport d'autorité avec elles.

L'objectif est 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.

n: (Cochez la situation qui vous concerne) ployé en relation pédagogique relation pédagogique comprend les relations entre un étudiant et un enseignant, et element avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de npétences par l'apprenant (moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques pariteur, entraineur, etc.). ployé en relation d'aide relation d'aide est une relation thérapeutique et désigne l'accompagnement rechosoccial et professionnel d'une personne en situation de détresse morale et en
ellement avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de mpétences par l'apprenant (moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques pariteur, entraineur, etc.). ployé en relation d'aide relation d'aide est une relation thérapeutique et désigne l'accompagnement probable d'une personne en situation de détresse morale et en
relation d'aide est une relation thérapeutique et désigne l'accompagnement chosoccial et professionnel d'une personne en situation de détresse morale et en
chosoccial et professionnel d'une personne en situation de détresse morale et en
mande de soutien.
ployé en relation d'autorité
relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux rarchiques différents dans l'organisation. À titre d'exemple, une relation maître-élève la relation entre un entraineur et un étudiant ou un technicien et un étudiant stitue une relation d'autorité ou encore entre deux membres du personnel de niveau rarchique différent.
ployé qui, sans être en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité directe, a une ation intime avec une personne étudiante.
n des personnes impliquées :

Manifestations possibles ou existantes de la coexistence des relations (supérieur immédiat, enseignant, superviseur, etc.). Veuillez svp décrire la situation.		
Solution(s) proposée(s) par la personne qui déclare pour assurer une protection pleine et entière de la personne concernée :		
Personne qui déclare :		
Numéro d'employé Nom et prénom Signature Date		
SVP, veuillez transmettre le Formulaire de déclaration d'une relation intime à la direction des ressources humaines.		
À la réception de ce formulaire, le déclarant sera convoqué à une rencontre pour convenir de modalités d'atténuation.		

Annexe 6 - Formulaire de modalités convenues pour assurer une protection pleine et entière des personnes concernées

Le présent document doit être complété en présence des personnes concernées et de la direction concernée.

Modalités convenues pour assurer une protection pleine et entière des personnes concernées :

Les signataires s'engagent à appliquer les modalités convenues précédemment en respect de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

Déclarant

Numéro d'employé, Nom et prénom, Signature, Date

Personne impliquée par le lien intime

Numéro d'employé ou Numéro d'étudiant Nom et prénom, Signature, Date

Personne impliquée par le lien intime

Numéro d'employé ou Numéro d'étudiant Nom et prénom, Signature, Date

Signature de la direction concernée

Nom et prénom, Signature, Date

Signature de la direction des ressources humaines

Nom et prénom, Signature, Date

Le processus de traitement d'une déclaration de conflit d'intérêts s'effectue sous le sceau de la confidentialité et conformément la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Annexe 7- Formulaire de dévoilement/signalement d'informations en matière de violences à caractère sexuel

Ce formulaire est confidentiel

Les champs du formulaire ne sont pas tous obligatoires toutefois, il est important de noter le fait de ne pas fournir toutes les informations pourrait restreindre la capacité du cégep à répondre et/ou à entreprendre des actions en lien avec la présente dénonciation

*Ce formulaire peut être rempli de façon anonyme (sans nom). Si tel est le cas, votre identité demeurera anonyme et vous ne serez pas contacté.e. Sachez que toute l'information colligée à partir de ce formulaire sera maintenue dans la plus stricte confidentialité. L'information ne sera dévoilée qu'avec le consentement libre et éclairé de la personne qui s'estime victime et uniquement aux personnes appropriées, dans le but d'offrir des services et/ou du support à la personne. Les informations fournies dans ce formulaire seront utilisées à des fins d'amélioration de l'accompagnement offert aux membres de la communauté collégiale, de prévention des violences sexuelles ainsi qu'à des fins statistiques.

Section 1- Renseignements sur la personne requérante

- 1. Date à laquelle, le formulaire est rempli
- 2. Nom, prénom
- 3. Pronom
- 4. Au moment où les gestes de violences à caractère sexuel ont été commis, étiez-vous mineur?

Oui

Non

Obligation de signaler une situation au DPJ

https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/services-jeunes-difficulte-famille/protection-de-la-jeunesse/faire-un-signalement-au-dpj/obligation-de-signaler

Vous pouvez faire un signalement au DPJ 7 jours sur 7, 24 heures sur 24, par téléphone ou par écrit. Vous trouverez les coordonnées du DPJ de chacune des régions du Québec dans la section <u>Coordonnées du DPJ</u>.

Tout adulte a l'obligation d'apporter l'aide nécessaire à un enfant qui désire signaler sa situation ou celle de ses frères et sœurs ou d'un autre enfant (LPJ, art. 42).

Toutefois, selon la LPJ (art. 39 et 39.1), l'obligation de signaler la situation d'un enfant diffère selon la catégorie de personnes et la situation.

- Professionnels travaillant auprès des enfants, employés des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, enseignants, personnes œuvrant dans un milieu de garde et policiers:
 - o Lorsqu'elles sont dans l'exercice de leurs fonctions, ces personnes :
 - o **doivent** signaler **toutes** les situations visées par la LPJ.
 - o Lorsqu'elles ne sont pas dans l'exercice de leurs fonctions, ces personnes :
 - doivent signaler toutes les situations d'abus sexuels et d'abus physiques. Elles doivent faire le signalement même si elles jugent que les parents prennent des moyens pour mettre fin à la situation. C'est la DPJ qui évaluera si ces moyens sontadéquats;
 - peuvent signaler les autres situations pouvant compromettre la sécurité ou le développement d'unenfant.

Les autres personnes:

- doivent signaler toutes les situations d'abus sexuels et d'abus physiques. Elles doivent faire le signalement même si elles jugent que les parents prennent des moyens pour mettre fin à la situation. C'est la DPJ qui évaluera si ces moyens sont adéquats;
- peuvent signaler les autres situations pouvant compromettre la sécurité ou le développement d'un enfant.

L'obligation de signaler s'applique même aux **personnes liées par le secret professionnel**, **sauf à l'avocat** qui, dans l'exercice de sa profession, reçoit des renseignements concernant une situation pouvant compromettre la sécurité ou le développement d'un enfant.

- 5. Laquelle des situations ci-dessous correspond à votre situation :
- a. Je suis une personne étudiante ayant vécu une violence à caractère sexuel;
- b. Je suis une personne étudiante et j'ai été témoin d'une violence à caractère sexuel;
- c. Je suis une personne membre du personnel ayant vécu une violence à caractère sexuel;
- d. Je suis une personne membre du personnel et j'ai été témoin d'une violence à caractère sexuel.

<u>Cette question vient rediriger la suite – vers DRH ou DAEC</u>

Section 2 - Renseignements sur la ou les personnes mises en cause

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

(si l'information est connue et que vous souhaitez en faire part)

- 1. Nom prénom
- 2. Statut (Svp spécifier le titre d'emploi ou le programme d'étude dans la section "Autre", si connu)

Personne membre du personnel

Personne étudiante

Autre (à spécifier)

3. Quelle est ma relation avec la personne mise en cause (par exemple, collègue, pairs, personne enseignante, entraineur)?

Section 3 - Description de l'évènement

1. Date de l'événement

Si les événements se sont déroulés sur une période, sélectionne la date à laquelle les événements ont débuté

- 2. Lieu de l'événement
- 3. Cet événement a-t-il des impacts sur moi (études, travail, vie personnelle)?
- 4. J'aimerais partager des informations supplémentaires.

Section 4 – Coordonnées pour me rejoindre

1. Comment souhaites-tu que l'on entre en contact avec toi (Il est important de noter que nous ne pourrons assurer de suivi sans cette information)

Mio

Courriel

Téléphone

Je préfère ne pas avoir de contacts

Autres

- 2. Information : courriel, téléphone message ounon
- 3. Peut-on laisser un message?
- 4. Moment privilégié pour te joindre :

Lors de la rencontre, s'il y a lieu, (préparation) :

- 1. Quelles sont tes attentes en transmettant ces informations?
- 2. As-tu besoin d'accommodements pour t'aider à poursuivre tes études ou ton travail au Cégep de Granby? Si oui, quels sont-ils ?
- 3. As-tu besoin d'accompagnement pour t'aider à poursuivre tes études ou ton travail au Cégep de Granby?

Je déclare que les renseignements inscrits dans ce formulaire sont véridiques et que j'ai répondu au meilleur de mes connaissances. J'ai pris connaissance de la Politique visant à prévenir et contrer les violences à caractère sexuel tout comme j'ai pris connaissance du cadre d'application de cette Politique.

Annexe 8- Formulaire de divulgation d'informations

FORMULAIRE DE DIVULGATION D'INFORMATIONS en matière de violences à caractère sexuel

Acceptation de transmission d'informations	<u>s nominatives</u>
Je,	, en date du,
compétentes les informations requises à la	uées par le guichet unique ou les autorités tenue des investigations accompagnant mon ormations nécessaires seront transmises aux
Signé à/au	
Date :	
Signature du déclarant :	
Témoin :	
Refus de transmissions d'informations nom	<u>iinatives</u>
Je,	, en date du,
les informations qui ont été portées à l'atter	or le guichet unique ou les autorités compétentes ntion du guichet unique, d'un service ou d'une nettant de m'identifier. Seules les informations aux personnes concernées.
Signé à/au	
Date :	
Signature du déclarant :	
Témoin :	
Je confirme avoir pris connaissance de la secti prévenir et à combattre les violences à ca	on Confidentialité de la Politique visant à ractère sexuel du Cégep de Granby.
Initialos :	

Annexe 9 - Signalement (dévoilement) : demande de soutien ou d'accompagnement

Personne requérante	Personne mise en cause	Besoin principal de la personne requérante	Personnes- ressources désignées	Responsable de l'intervention* auprès de la personne mise en cause
	Personne étudiante	Soutien psychosocial Référence Information générale	Personne responsable du dossier VACS	
	etudiante	Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	Direction des affaires étudiantes et à la communauté	Direction des affaires étudiantes et à la communauté
Personne étudiante	Membre du	Soutien psychosocial Référence Information générale	Personne responsable du dossier VACS	
	personnel	Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	Direction des affaires étudiantes et à la communauté	Direction des ressources humaines
	Membres	Soutien psychosocial Référence Information générale	Personne responsable du dossier VACS	
	externes (Contractuels)	Cesser d'agir	Direction des affaires	Direction des affaires étudiantes et à la communauté,

Personne requérante	Personne mise en cause	personne requérante	Personnes- ressources désignées	Responsable de l'intervention auprès de la personne mise en cause
		Demande d'intervention Mesures d'accommodement	étudiantes et à la communauté	direction des ressources humaines ou autre direction concernée
	Personne étudiante		Direction des ressources humaines	Direction des affaires étudiantes et à la communauté
Membre du personnel	Membre du personnel		Direction des ressources humaines	Direction des ressources humaines
	Membres externes (Contractuel)		Direction des ressources humaines	Direction des affaires étudiantes et à la communauté, direction des ressources humaines ou autre direction concernée
Membres externes (contractuels)	Personne étudiante		Direction des ressources humaines	Direction des affaires étudiantes et à la communauté
	Membre du personnel		Direction des ressources humaines	Direction des ressources humaines

^{*}Le terme intervention peut signifier :