

POLITIQUE POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DU CÉGEP DE L'OUTAOUAIS

Notes chronologiques

Politique pour la prévention des violences à caractère sexuel adoptée le 12 février 2019, révisée le 22 novembre 2022.

Politique adoptée en vertu de :

Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel ;

Lois régissant le travail dont la Charte des droits et libertés de la personne, Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et sécurité au travail et Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels ;

Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur ;

Code civil du Québec ;

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements ;

Loi de la protection de la jeunesse ;

Politique de gestion du personnel d'encadrement du Cégep de l'Outaouais ;

Politique de gestion et de développement des ressources humaines du Cégep de l'Outaouais ;

Règlement sur le comportement attendu des étudiants du Cégep de l'Outaouais ;

Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel ;

Règlement relatif à l'utilisation du parc informatique et multimédia par le personnel du Cégep de l'Outaouais ;

Conventions collectives du personnel syndiqué, soit le personnel enseignant, le personnel professionnel et le personnel de soutien.

Table des matières

| | |
|---|----|
| DU CÉGEP DE L'OUTAOUAIS..... | 1 |
| PRÉAMBULE | 5 |
| ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION..... | 5 |
| ARTICLE 2 OBJECTIFS..... | 5 |
| ARTICLE 3 PRINCIPES DIRECTEURS | 6 |
| ARTICLE 4 DÉFINITIONS | 7 |
| 4.1 Violences à caractère sexuel | 7 |
| 4.2 Harcèlement sexuel | 7 |
| 4.3 Agression sexuelle | 7 |
| 4.4 Cyberviolence sexuelle (cyberharcèlement) | 8 |
| 4.5 Mesures d'accommodement | 8 |
| 4.6 Mesures de protection | 8 |
| 4.7 Membres de la communauté..... | 8 |
| 4.8 Personne s'estimant victime..... | 8 |
| 4.9 Personne visée | 8 |
| 4.10 Personne témoin..... | 9 |
| 4.11 Ressource désignée..... | 9 |
| 4.12 Consentement | 9 |
| 4.13 Dévoilement..... | 10 |
| 4.14 Signalement..... | 10 |
| 4.15 Plainte | 10 |
| 4.16 Relation d'autorité..... | 10 |
| 4.17 Relations intimes..... | 10 |
| ARTICLE 5 RESPONSABILITÉS COMMUNES..... | 10 |
| ARTICLE 6 RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES | 11 |
| 6.1 Direction générale | 11 |
| 6.2 Gestionnaires..... | 11 |
| 6.3 Représentants.es des syndicats et de l'Association des cadres | 12 |
| 6.4 Représentants.es de l'Association générale des étudiantes et étudiants du Cégep de l'Outaouais (AGÉÉCO) | 12 |
| 6.5 Ressource désignée / SIPVACS..... | 12 |

| | | |
|------------|---|----|
| 6.6 | Direction des ressources humaines | 13 |
| 6.7 | Direction de la vie étudiante et du soutien à la communauté | 13 |
| 6.8 | Personnel enseignant..... | 14 |
| 6.9 | Service de sécurité | 14 |
| 6.10 | Service d'aide à la réussite et au cheminement scolaire | 14 |
| 6.11 | Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel | 14 |
| 6.11.1 | Composition du Comité | 14 |
| 6.11.2 | Durée du mandat du Comité | 15 |
| 6.11.3 | Rôle du Comité..... | 15 |
| ARTICLE 7 | PRÉVENTION, SENSIBILISATION ET DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES..... | 15 |
| ARTICLE 8 | MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL | 16 |
| ARTICLE 9 | RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL | 16 |
| ARTICLE 10 | MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ (CODE DE CONDUITE) | 16 |
| ARTICLE 11 | ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES (SIPVACS)..... | 17 |
| 11.1 | Mesures de prévention et d'accommodement : | 17 |
| ARTICLE 12 | CONFIDENTIALITÉ | 18 |
| ARTICLE 13 | TRAITEMENT DES SITUATIONS | 18 |
| 13.2 | Dépôt d'une plainte | 19 |
| ARTICLE 14 | PROCESSUS DE TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ | 19 |
| 14.1 | Analyse de la recevabilité | 20 |
| 14.2 | Enquête | 20 |
| ARTICLE 15 | MESURES ET SANCTIONS..... | 21 |
| 15.1 | Mesures | 21 |
| 15.2 | Sanctions | 21 |
| 15.3 | Mesures réparatrices | 21 |
| 15.4 | Protection de la communauté..... | 22 |
| 15.5 | Plainte déposée de mauvaise foi | 22 |
| 15.6 | Accès à l'information pour la personne ayant déposé une plainte..... | 22 |
| ARTICLE 16 | RECOURS LÉGAUX | 22 |
| ARTICLE 17 | MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES..... | 22 |
| ARTICLE 18 | GESTION DES DOSSIERS | 23 |

ARTICLE 19 ENTRÉE EN VIGUEUR..... 23
ARTICLE 20 RÉVISION DE LA *POLITIQUE* 23

PRÉAMBULE

La lutte contre les violences à caractère sexuel est un enjeu de société qui interpelle l'ensemble de la communauté collégiale.

À cet effet, le Cégep de l'Outaouais s'engage à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel dans les activités qu'il tient sur ses divers campus ainsi qu'à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les comportements qui y sont liés. En outre, il interdit toute forme de représailles à l'égard des personnes impliquées dans le processus d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte, que ce soit les personnes qui s'estiment lésées, les témoins ou les personnes visées par une plainte. Le Cégep croit que la prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitude et de comportement en matière de violence à caractère sexuel.

La présente *Politique* vise la mise en place de mesures de soutien et d'intervention pour toute personne ayant subi ou fait subir de la violence à caractère sexuel, afin que ces personnes reçoivent les services dont elles ont besoin.

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

La présente *Politique* s'applique à tous les membres du personnel, aux étudiants.es, aux stagiaires intra et extra-muros, et ce, dans le cadre de toute activité sous la responsabilité du Cégep, incluant les activités se déroulant hors campus et les activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux. Elle s'étend également aux membres du conseil d'administration ou à des tiers dans l'exercice de leurs activités au sein de l'institution : les contractants.es et sous-contractants.es, le personnel des milieux de stage, les employé.es des associations présentes au Cégep, les visiteurs.euses, les intervenants.es externes.

La présente *Politique* porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel en raison de leur orientation sexuelle de leur identité de genre, de leur appartenance à une communauté culturelle, notamment une communauté autochtone, de leur statut d'étudiant.e étranger.ère ou de leur situation de handicap.

En aucun cas l'application de la présente *Politique* ne prive les personnes impliquées du droit d'exercer tous les recours légaux possibles.

ARTICLE 2

OBJECTIFS

- Établir les rôles et responsabilités des membres de la communauté collégiale;
- Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour la population étudiante et les membres du personnel;

- Prévenir les violences à caractère sexuel par l'éducation et d'autres mesures proactives, en vue d'informer les membres de la communauté de la nature et des répercussions des violences à caractère sexuel;
- Fournir une réponse et un soutien appropriés aux membres de la communauté touchés par les violences à caractère sexuel;
- Fournir un cadre d'intervention et de gestion des situations de violence à caractère sexuel afin de réagir rapidement et efficacement aux situations, aux signalements et aux plaintes;
- Encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors campus;
- Prendre les mesures nécessaires lors de comportements contrevenant à la présente *Politique* afin que ceux-ci cessent et qu'ils soient sanctionnés.

ARTICLE 3

PRINCIPES DIRECTEURS

Le Cégep s'engage à :

- Promouvoir des rapports égalitaires entre les genres ainsi que des valeurs de respect, d'inclusion et d'ouverture;
- Mettre en place les mesures nécessaires visant à protéger contre toute forme de représailles de la part du milieu les différentes personnes impliquées dans le processus d'un signalement, d'une dénonciation ou d'une plainte;
- Combattre et prévenir les violences à caractère sexuel sous toutes leurs formes et créer un espace de travail et d'études sécuritaire, respectueux, inclusif pour l'ensemble des membres de la communauté;
- Contribuer à la création, sur les campus, d'une « culture de consentement », en vertu de laquelle les violences à caractère sexuel ne sont pas tolérées ;
- Lutter contre les fausses croyances à l'effet qu'une personne estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel serait à blâmer, d'une façon ou d'une autre, pour ce qui lui arrive;
- Conscientiser tous les membres de la communauté à la problématique des violences à caractère sexuel et du consentement en menant des activités de prévention et d'éducation, et ce, dans une perspective d'inclusion et de valorisation de la diversité;
- Assurer des services accessibles et confidentiels qui favorisent le signalement de tout incident de violence à caractère sexuel dont une personne pourrait avoir été victime ou témoin, ou encore dont elle pourrait avoir reçu le dévoilement;
- Offrir à une personne qui déclare avoir été victime de violence à caractère sexuel une écoute sans jugement, dans le respect de son droit à la dignité, et ce, tout au long du processus de dévoilement, d'enquête et d'intervention;

- Respecter les décisions de la personne estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel, dont ses choix quant aux services et aux mesures auxquels elle a accès;
- Traiter avec respect toute personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel;
- Assurer la coordination et la collaboration entre les divers services sur les campus qui participent au protocole d'intervention, tout en respectant le droit à la confidentialité;
- Fournir de la formation aux membres de la communauté concernant les violences à caractère sexuel;
- Appliquer les principes d'équité procédurale dans le traitement des plaintes;
- Prendre les mesures nécessaires envers les personnes ayant commis des violences à caractère sexuel.

ARTICLE 4

DÉFINITIONS

4.1 Violences à caractère sexuel

Toute forme de violence, physique ou psychologique, perpétrée par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Ceci comprend le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et les autres inconduites à caractère sexuel. Ces inconduites peuvent se manifester par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant les manifestations relatives à la diversité sexuelle ou de genre, qui sont exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Le sexisme, l'homophobie et la transphobie constituent quelques exemples de formes de violence à caractère sexuel.

Bien que les violences à caractère sexuel affectent de façon disproportionnée les femmes et les minorités de genre, la définition ci-haut s'applique à toute personne indépendamment de l'âge, du sexe, du genre, de l'orientation sexuelle, de la culture, de la religion ou de la capacité physique. Elle s'applique à tous les types de violence sexuelle, peu importe le lieu de l'événement ou la nature du lien entre les personnes impliquées.

4.2 Harcèlement sexuel

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des gestes, des écrits, des actes à caractère sexuel, répétés ou graves, qui sont hostiles ou non désirés. Ces derniers portent atteinte à la dignité ou encore à l'intégrité psychologique ou physique de la personne, entraînant pour elle un milieu de travail ou d'études néfaste.

4.3 Agression sexuelle

Tout type d'acte sexuel non désiré, allant des attouchements à la pénétration, qui viole l'intégrité physique ou psychologique de la personne qui en a été l'objet. Elle peut également se produire sans contact physique (cyberviolence sexuelle, exhibitionnisme) et se caractérise par un large éventail de comportements. Citons, par exemple, l'usage de la force, les menaces, le contrôle, la manipulation affective, le chantage l'abus de pouvoir, ainsi que tout comportement survenant dans des circonstances où la personne n'a pas donné son accord librement ou est incapable d'y consentir et qui suscite chez elle le malaise, la crainte ou la détresse.

4.4 Cyberviolence sexuelle (cyberharcèlement)

Violence à caractère sexuel qui utilise la voie de la communication numérique et qui est perpétrée par une personne ou un groupe à l'encontre d'une ou de plusieurs personnes qui s'en estiment les victimes. On entend par communication numérique, notamment, l'utilisation du web, des médias sociaux et des appareils mobiles comme canaux de diffusion, de partage et de création d'informations. Diffuser ou menacer de diffuser, sans le consentement de la personne visée, des rumeurs à caractère sexuel, des photographies, des enregistrements audios ou des vidéos de moments d'intimité sont des exemples de cyberharcèlement à caractère sexuel.

4.5 Mesures d'accommodement

Les mesures d'accommodement* visent à atténuer ou à limiter les conséquences néfastes liées directement ou indirectement aux violences subies et pouvant affecter le parcours scolaire ou professionnel de la victime présumée. Le report d'un examen ou de l'échéance d'un travail, le changement de bureau ou de classe, l'annulation sans échec d'un cours ou d'une session sont des exemples de mesures d'accommodement.

4.6 Mesures de protection

Les mesures de protection* visent l'arrêt d'agir de la personne visée par des allégations de violence sexuelle. Ces mesures visent à prévenir d'éventuelles représailles à l'endroit de la victime présumée et à accroître son sentiment de sécurité lorsque la personne visée par des allégations de violence sexuelle est membre de la communauté collégiale. Exiger que la personne visée par des allégations cesse tout contact avec la victime présumée ou encore, prévoir le raccompagnement de cette dernière par le personnel de sécurité sont des exemples de mesures de protection. Ces mesures sont faites en tout respect des lois et des conventions collectives.

**Les mesures d'accommodement et de protection renvoient à des démarches entreprises en fonction de la situation spécifique et des besoins exprimés par la personne s'estimant victime de violence sexuelle. La mise en place de ces mesures peut s'avérer nécessaire pour que la personne concernée se sente suffisamment en sécurité pour choisir de déposer une plainte institutionnelle.*

4.7 Membres de la communauté

Membres du personnel du Cégep, membres de la population étudiante (incluant les stagiaires intra et extra-muros), responsables des organisations sportives, contractants.es et sous-contractants.es, personnel des associations présentes au Cégep.

4.8 Personne s'estimant victime

Membre de la communauté qui estime avoir vécu une violence à caractère sexuel et qui soumet une demande d'accompagnement ou d'intervention dans le cadre de la présente *Politique*.

4.9 Personne visée

Celle contre qui pèse une allégation de violence à caractère sexuel et qui est ciblée par une demande d'intervention ou une plainte dans le cadre de la présente *Politique*.

4.10 Personne témoin

Celle qui possède de l'information pertinente et qui peut apporter un éclairage sur la situation.

4.11 Ressource désignée

Le Service d'intervention et de prévention de violences à caractère sexuel (SIPVACS), dont la fonction est d'offrir à la communauté divers services de protection et d'accompagnement (référence article 6.5).

4.12 Consentement

Acte de consentir de façon éclairée, volontaire, maintenue et répétée à prendre part à un acte sexuel qui exige le libre choix entre deux options : oui ou non. Cela signifie qu'il doit y avoir un échange clair de termes affirmatifs indiquant une volonté de prendre part à un acte sexuel convenu d'un commun accord. Il est également essentiel de comprendre que :

- Ni le silence ni la non-communication ne doivent, en aucun cas, être interprétés comme un consentement. Qui plus est, une personne se trouvant dans un état de jugement diminué ne peut donner son consentement;
- Une personne est incapable de donner son consentement si elle dort, est inconsciente ou est autrement incapable de communiquer;
- Une personne est habituellement incapable de donner son consentement si elle est sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue;
- Une personne peut être incapable de donner son consentement si elle souffre d'une déficience mentale qui l'empêche de bien comprendre les actes de nature sexuelle;
- Une personne ayant été menacée ou contrainte (c.-à-d. n'ayant pas accepté de son plein gré) à prendre part à un acte sexuel n'y donne pas son consentement. Ceci inclut le consentement obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- Le fait d'avoir consenti par le passé à une relation sexuelle ou à une fréquentation ne suppose pas que le consentement est donné pour tout acte sexuel subséquent;
- Une personne peut retirer son consentement en tout temps au cours d'une relation sexuelle;
- Un raccompagnement ou une invitation à entrer ne peut en aucun temps être interprété comme un consentement à s'adonner à un acte sexuel;
- Une personne peut être incapable de donner un consentement de plein gré à une personne avec laquelle elle a une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité, selon les circonstances;
- Un consentement ne peut pas être donné au nom d'une autre personne.

Il est de la responsabilité de la personne qui initie l'acte sexuel d'obtenir des réponses claires et affirmatives à tous les stades de la relation sexuelle. Il est également de sa responsabilité de savoir si la personne avec qui il se livre à des activités sexuelles est apte à y consentir, en termes d'âge, de jugement et de capacité intellectuelle.

4.13 Dévoilement

La divulgation d'une situation de violence à caractère sexuel dont on aurait fait l'objet, ou dont on aurait été témoin ou mis au courant. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à un au signalement ou à une plainte.

4.14 Signalement

Le fait de dénoncer directement auprès de la ressource désignée une situation vécue de violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

4.15 Plainte

Démarche formelle de la personne s'estimant victime et par laquelle elle dénonce officiellement la situation auprès de l'établissement. Cette démarche enclenche le processus prévu à l'article 14 de la présente *Politique*.

4.16 Relation d'autorité

Relation en vertu de laquelle un individu occupe une position d'autorité hiérarchique, pédagogique, professionnelle ou fonctionnelle par rapport à l'autre. Le supérieur immédiat et les membres de son équipe, les enseignants et leurs élèves, les psychologues et leurs patients, les agents de la paix et le public en sont des exemples. La relation peut être d'ordre direct ou indirect.

4.17 Relations intimes

Relations tant amoureuses que sexuelles.

ARTICLE 5

RESPONSABILITÉS COMMUNES

Chaque membre de la communauté doit contribuer à rendre le milieu exempt de toute forme de violence à caractère sexuel en :

- Prenant connaissance de la présente *Politique*, y compris ses annexes, et de ses propres responsabilités à son égard;
- Respectant la présente *Politique*, ses exigences, ses obligations et son Code de conduite;
- Divulguant à la Direction des ressources humaines les relations intimes auxquelles il ou elle est partie prenante et qui se déroulent dans un contexte d'autorité;
- S'appropriant la *Déclaration d'engagement des membres de la communauté collégiale* vis-à-vis la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel;
- Signalant l'événement dès que possible au SIPVACS (voir l'article 11) ou à la sécurité advenant que l'on soit témoin d'une situation de violence à caractère sexuel;
- Adoptant un comportement respectueux dans ses relations personnelles et professionnelles;
- Accueillant la diversité des orientations et des identités sexuelles;
- En manifestant son opposition lorsque des commentaires font la promotion du sexisme, de la violence à caractère sexuel ou de la discrimination;

- Réagissant de façon empathique et aidante, sans porter de jugement, si on reçoit un dévoilement de la part d'une personne s'estimant victime d'un acte de violence à caractère sexuel;
- Informant cette personne de l'existence et des coordonnées des ressources disponibles;
- Préservant la confidentialité de la personne s'estimant victime de violence sexuelle ainsi que celle de la personne visée par les allégations;
- Collaborant à une enquête de façon diligente;
- Participant aux initiatives obligatoires de formation et d'éducation offertes par le Cégep sur les violences à caractère sexuel.

ARTICLE 6

RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES

Ces responsabilités particulières se greffent aux rôles et aux responsabilités qui incombent déjà aux titulaires à titre de membres de la communauté :

6.1 Direction générale

- Jouer un rôle de leadership en matière de sensibilisation aux violences à caractère sexuel, notamment en affirmant clairement les principes directeurs que le Cégep promeut à cet égard;
- Fournir les ressources nécessaires à l'application de la présente *Politique*;
- Participer, au besoin, aux décisions qui résultent de la gestion des plaintes par la Direction des ressources humaines (volet membre du personnel) ou la Direction de la vie étudiante et du soutien à la communauté (volet étudiant).

6.2 Gestionnaires

- Collaborer au volet prévention, sensibilisation et éducation en s'assurant que le personnel sous leur supervision soit au courant de la présente *Politique*; au besoin, en rappeler le contenu;
- Intervenir rapidement dès la prise de connaissance d'un comportement qui va à l'encontre de la présente *Politique*, qu'une plainte soit déposée ou non. Collaborer à la mise en œuvre des mesures de prévention, d'accommodement et de sécurité nécessaires;
- Prendre les décisions administratives et disciplinaires appropriées concernant des comportements allant à l'encontre de la présente *Politique*;
- Faire appel, au besoin, à la Direction des ressources humaines ou à la Direction de la vie étudiante et du soutien à la communauté pour un accompagnement dans la démarche à mettre en place;
- S'assurer qu'il n'y ait pas de représailles à l'endroit de la personne qui dépose une plainte ou qui fait une demande d'accompagnement auprès du SIPVACS.

6.3 Représentants.es des syndicats et de l'Association des cadres

- Suivre la formation annuelle prévue à la Loi et offerte par le Cégep;
- S'assurer du respect de la présente *Politique* dans toutes les activités syndicales ou associatives.

6.4 Représentants.es de l'Association générale des étudiantes et étudiants du Cégep de l'Outaouais (AGÉÉCO)

- Suivre la formation annuelle prévue à la Loi et offerte par le Cégep ;
- S'assurer du respect de la présente *Politique* dans toutes les activités de l'association étudiante, incluant les activités sociales et d'accueil ;
- S'assurer que les employés.es permanent.e.s s'engagent à respecter la présente *Politique*;
- Favoriser un milieu de vie et d'études exempt de toute forme de violence à caractère sexuel ;
- Collaborer avec le Cégep à l'application de la présente *Politique*, notamment en participant au Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel, en appuyant les activités de sensibilisation, en informant leurs membres et en les encourageant à faire appel à la ressource désignée, s'il y a lieu.

6.5 Ressource désignée / SIPVACS

- Créer et coordonner des campagnes de sensibilisation, des activités de prévention et de formation destinées aux membres de la communauté, en collaboration avec le Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel;
- Être le point d'entrée privilégié dans l'offre de services liés à une situation de violence à caractère sexuel; rencontrer toute personne s'estimant victime d'une telle violence, toute personne visée par des allégations ainsi que toute personne souhaitant rapporter une situation;
- Informer les personnes s'estimant lésées, les témoins des recours possibles à l'interne (signalement, plainte) et à l'externe (plainte à la police) à la suite d'une situation de violence à caractère sexuel; accompagner les personnes concernées dans les démarches et le traitement des plaintes, s'il y a lieu;
- Transmettre à la direction concernée l'information en lien avec le traitement et le suivi des plaintes;
- Fournir du soutien aux personnes s'estimant lésées, aux témoins et aux personnes visées par les allégations et conseiller la direction appropriée quant aux mesures de prévention et d'accommodement pertinentes;
- Orienter et accompagner, en fonction de ses besoins, la personne s'estimant victime de violence ou celle qui est visée par des allégations de violence vers les services d'aide offerts à l'interne ou à l'externe (dans la communauté).

6.6 Direction des ressources humaines

- Superviser l'application de la présente *Politique* et effectuer la reddition de comptes en collaboration avec la Direction de la vie étudiante et du soutien à la communauté;
- Codiriger les activités du Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel;
- Collaborer avec la ressource désignée à l'élaboration d'activités de sensibilisation, de prévention et de formation sur les violences à caractère sexuel visant les membres du personnel;
- Collaborer à l'application de mesures de prévention et d'accommodement dans le cas de situations impliquant le personnel;
- Recevoir, assurer le traitement et le suivi nécessaire lors du dépôt de plaintes par des membres du personnel, et ce, en conformité avec les modalités prévues au protocole d'intervention;
- Fournir les avis légaux pertinents sur différents sujets en lien avec la violence à caractère sexuel, notamment dans le cas de situations impliquant des membres du personnel;
- Déterminer les mesures ou sanctions à appliquer dans le cas de situations impliquant des membres du personnel;
- Recommander les mesures à mettre en place si elle estime que la sécurité ou l'intégrité des personnes se considérant lésées est menacée.

6.7 Direction de la vie étudiante et du soutien à la communauté

- Superviser l'application de la présente *Politique* et effectuer la reddition de comptes en collaboration avec la Direction des ressources humaines;
- Coordonner et codiriger les activités du Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel;
- Voir à ce que soient désignés les membres du Comité;
- S'assurer que les membres du Comité ainsi que les autres intervenants.es impliqués.es reçoivent l'information et la formation requises dans le cadre de leur mandat;
- Conserver les différents rapports remis au Comité ou produits par celui-ci;
- Établir un plan de prévention et soumettre un plan de travail annuel en collaboration avec le Comité;
- Collaborer avec la ressource désignée à l'élaboration d'activités de sensibilisation, de prévention et de formation visant les membres de la communauté étudiante;
- Collaborer à l'application de mesures de prévention et d'accommodement dans le cas de situations impliquant des membres de la communauté étudiante ;
- Recevoir les plaintes en provenance de la communauté étudiante, en assurer le traitement et le suivi nécessaires, et ce, en conformité avec les modalités prévues au protocole d'intervention;
- Déterminer les mesures ou les sanctions appropriées dans les situations impliquant des membres de la communauté étudiante;
- Recommander les mesures à mettre en place si elle estime que la sécurité ou l'intégrité des personnes se considérant lésées est menacée.

6.8 Personnel enseignant

- Collaborer avec la Direction concernée et la ressource désignée à l'application de mesures de protection et d'accommodement dans le cas de situations impliquant un membre de la communauté collégiale;
- Être conscient de son rôle de modèle ainsi que de sa relation de pouvoir face aux membres de la communauté étudiante et agir en conséquence.

6.9 Service de sécurité

- Assurer la sécurité physique des membres de la communauté collégiale par le biais d'une surveillance continue ;
- Collaborer, au besoin, aux enquêtes internes et à la collecte d'éléments de preuve et faire le suivi nécessaire ;
- Agir à titre de répondant dans les situations de violence à caractère sexuel en conformité avec les modalités prévues au protocole d'intervention ;
- Collaborer avec la police, s'il y a lieu.

6.10 Service d'aide à la réussite et au cheminement scolaire

- Collaborer à l'élaboration et à l'application de mesures de protection et d'accommodement à mettre en place sur le plan scolaire.

6.11 Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel

6.11.1 Composition du Comité

- Deux représentants.es du personnel enseignant;
- Un.e représentant.e du personnel de soutien;
- Un.e représentant.e du personnel professionnel;
- Un.e représentant.e de l'Association des cadres;
- Deux représentants.es de la communauté étudiante dont l'horaire le permet;
- La ressource désignée;
- La directrice ou le directeur des ressources humaines ou un substitut;
- La directrice ou le directeur de la vie étudiante et du soutien à communauté ou un substitut.

Le Comité pourra, s'il le juge à propos, inviter des personnes ressources à participer à ses réunions.

6.11.2 Durée du mandat du Comité

Le mandat des membres du Comité est idéalement d'une durée de deux ans et est renouvelable. Ces membres sont nommés par leur association, leur syndicat ou le Cégep. Le Comité se réunit, dans la mesure du possible, durant les heures de travail.

6.11.3 Rôle du Comité

Le rôle du Comité est d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la présente *Politique*. Notamment, le Comité doit :

- Organiser, en collaboration avec la ressource désignée, des campagnes de sensibilisation, des activités de prévention et des sessions de formation au sujet des violences à caractère sexuel destinées aux membres de la communauté collégiale;
- Recommander aux directions concernées des mesures visant à réduire les facteurs de risque liés aux violences à caractère sexuel, à contrer les mythes associés à ce type de violence et à assurer le maintien des meilleures pratiques d'intervention;
- Assumer toute autre responsabilité que lui confient les directions concernées sur un objet découlant de la présente *Politique*.

ARTICLE 7 PRÉVENTION, SENSIBILISATION ET DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES

La Direction du Cégep s'engage à offrir annuellement des activités d'information de même que des sessions de formation obligatoires afin d'outiller les membres de la communauté collégiale en matière de prévention des violences à caractère sexuel et des répercussions de ces dernières. L'ensemble de ces mesures figurera dans le plan d'action du Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel prévu en annexe.

On y retrouvera, par exemple :

- a) Le déploiement de campagnes de sensibilisation portant sur les éléments suivants :
 - Le consentement;
 - Les relations saines et égalitaires (culture de respect);
 - L'hypersexualisation;
 - Le dévoilement (les attitudes aidantes);
 - Les témoins actifs;
 - La *Politique* et le protocole d'intervention;
 - L'information de nature juridique.

- b) La priorisation d'une approche diversifiée qui fasse appel à divers outils de sensibilisation (ex. un site web sur le sujet, des conférences données par des spécialistes, des kiosques, une tournée des classes, des partenariats avec des organismes externes). Ces différents outils figurent en annexe.

- Un membre du personnel dirigeant avec un membre de la communauté étudiante;
- Une entraîneuse ou un entraîneur avec un membre de son équipe sportive.

ARTICLE 11

ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES (SIPVACS)

Afin d'offrir à la communauté un appui adapté, uniformisé, confidentiel et accessible, une personne ressource spécialisée est mandatée pour fournir les services liés à une situation de violence à caractère sexuel au Cégep. Tous les membres de la communauté peuvent s'y référer pour obtenir de l'information ou du soutien dans le cadre d'une situation de violence à caractère sexuel qui les touche de façon directe ou indirecte.

L'accueil, l'écoute, la compassion, le droit à la dignité et le respect des décisions de la personne s'estimant lésée quant à ses intérêts sont des valeurs qui doivent sous-tendre le processus d'accompagnement par la ressource désignée. Elles doivent aussi être le propre de tout membre de la communauté qui reçoit le dévoilement d'une situation de violence à caractère sexuel. Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande le plus tôt possible, dans un délai qui n'excédera pas sept jours.

Le mode de fonctionnement définis dans le protocole d'intervention ainsi que les coordonnées du SIPVACS figurent en annexe à la présente *Politique*.

11.1 Mesures de prévention et d'accommodement :

À la suite d'un signalement ou d'une plainte, des mesures de protection et d'accommodement peuvent être mises en place par la direction concernée. Ces mesures varient d'une situation à l'autre et doivent prendre en considération les besoins de la personne s'estimant victime de violence à caractère sexuel ainsi que ceux de la personne visée par des allégations à cet effet.

- a) Les mesures de protection et d'accommodement peuvent être appliquées pour les motifs suivants :
 - Assurer la sécurité de la personne s'estimant victime de violence à caractère sexuel;
 - Éviter toute récurrence des gestes posés;
 - Permettre de faire la lumière sur les événements;
 - Maintenir la personne s'estimant lésée aux études ou au travail dans un contexte correspondant à ses besoins;
 - Encadrer la conduite des personnes impliquées pour éviter que la situation ne se dégrade ou pour éviter que la personne s'estimant lésée ne soit pénalisée davantage;
 - Protéger cette dernière contre les représailles ou la menace de représailles.

- b) Les mesures de protection et d'accommodement doivent faciliter le soutien, l'adaptation, la réintégration, la sécurité et la poursuite du cheminement scolaire ou professionnel de la personne s'estimant lésée, qu'elle choisisse ou non de déposer une plainte.

- c) Les mesures de protection et d'accommodement ne peuvent avoir pour effet de brimer les droits fondamentaux de la personne visée par des allégations de violence à caractère sexuel. Toutefois, il peut être nécessaire de suspendre son accès à certains privilèges (ex : matériel, activités, fréquentation de certains lieux).

ARTICLE 12

CONFIDENTIALITÉ

Le maintien de la confidentialité est essentiel afin de créer un milieu où les personnes s'estimant victimes de violence à caractère sexuel se sentent suffisamment en sécurité pour signaler leur situation et chercher du soutien, de l'information ou des accommodements. Tous les membres de la communauté qui reçoivent un dévoilement ou qui participent au traitement d'un signalement ou d'une plainte doivent respecter la confidentialité de l'information reçue. Ils contribueront ainsi à préserver les droits de l'ensemble des personnes impliquées et à assurer l'intégrité du processus d'enquête.

À cet effet, les renseignements relatifs à une situation de violence à caractère sexuel ainsi que l'identité des personnes impliquées doivent être communiqués par les directions concernées de façon limitative et uniquement aux individus intervenant dans le traitement de ladite situation.

Il existe toutefois des limites à la confidentialité dans la mesure où la Direction du Cégep peut être contrainte d'y surseoir en raison d'obligations juridiques, notamment dans les cas suivants :

- Si l'on estime qu'une personne représente un danger imminent pour sa propre intégrité physique ou celle d'autrui;
- Si des preuves de violence à caractère sexuel sont disponibles dans le domaine public (ex. : vidéo diffusée sur les médias sociaux).
- Si la situation implique des personnes mineures, dans lequel cas tous les partenaires et organismes collaborateurs, même ceux dont le personnel est tenu au secret professionnel, sont légalement autorisés à effectuer un signalement à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ).
- Si la situation implique des personnes mineures et un membre du personnel, le Cégep doit obligatoirement en aviser la DPJ, dans le cadre de l'Entente multisectorielle.
- Si la situation implique des personnes mineures et un membre du personnel, le Cégep doit obligatoirement en aviser la DPJ, dans le cadre de l'Entente multisectorielle.
- S'il y a citation à comparaître en vertu de la Loi.

ARTICLE 13

TRAITEMENT DES SITUATIONS

Toute personne membre de la communauté qui estime avoir vécu de la violence à caractère sexuel dans le cadre de ses fonctions, de son programme d'études ou de toute activité sous la responsabilité du Cégep a le choix d'effectuer ou non un signalement ou de déposer une plainte. Elle peut consulter le SIPVACS (personne désignée) pour obtenir de l'information ou du soutien sans autre obligation de sa part.

13.1 Signalement

Le signalement consiste à dénoncer directement auprès de la ressource désignée une situation de violence à caractère sexuel. Ce signalement peut être effectué par l'un ou l'autre des moyens identifiés au protocole d'intervention. Lorsque possible et si elle le désire, la personne qui s'estime lésée est encouragée à rencontrer la ressource désignée. Le signalement peut lui permettre, si elle le souhaite, de bénéficier de conseils, de soutien, de mesures de protection et d'accommodement adaptées à sa situation, même si elle décide de ne pas porter plainte.

Un signalement ne limite en aucun cas le droit de la personne s'estimant victime de violence à caractère sexuel de faire appel à des services d'aide externes ou à déposer une plainte à l'extérieur du cadre collégial.

En tout temps, la personne peut mettre un terme aux services offerts par le SIPVACS. De son côté, la ressource désignée pourra faire une évaluation de la situation et formuler des recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise.

Le Cégep s'engage à donner suite à tout signalement le plus tôt possible, dans un délai qui n'excédera pas sept (7) jours.

13.2 Dépôt d'une plainte

Le dépôt d'une plainte implique un processus formel d'enquête. La personne plaignante pourra bénéficier des mêmes services de soutien et d'accompagnement que ceux prévus lors d'un signalement.

La personne qui désire porter plainte doit utiliser le formulaire prévu à cet effet et le remettre à la ressource désignée. Rien ne l'empêche de porter plainte à la police en même temps si elle le souhaite.

Après une analyse de la situation de la part de la direction concernée, des mesures d'accommodement pourront être proposées à la personne plaignante jusqu'au terme de l'enquête.

En tout temps, la personne plaignante pourra mettre un terme à la démarche.

ARTICLE 14

PROCESSUS DE TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ

Une fois la plainte déposée auprès de la ressource désignée, cette dernière collabore avec la direction concernée pour en assurer le traitement et le suivi. En vertu de la Loi, la direction concernée a 90 jours à la suite du dépôt de la plainte auprès de la ressource désignée pour en effectuer le traitement.

La personne plaignante a le droit d'être accompagnée d'une personne de son choix, en autant que celle-ci ne fasse pas partie des témoins. La personne plaignante doit faire preuve de bonne foi et coopérer tout au long du processus de traitement du dossier. Elle conserve le contrôle de son dossier et peut en tout temps mettre un terme aux démarches en cours en informant par écrit la direction concernée du retrait de sa plainte. Cependant, cela ne peut avoir pour effet de soustraire le Cégep à son obligation d'assurer la sécurité et l'intégrité des membres de la communauté.

La personne plaignante reçoit l'information relative au traitement de sa plainte.

- Elle ne subit aucun préjudice lorsqu'elle utilise les démarches proposées par la présente *Politique* à moins qu'elle n'effectue, de mauvaise foi, une plainte;
- Elle respecte les exigences de confidentialité inhérentes au processus;
- Elle obtient, de la part du Cégep, le soutien approprié pendant et à la suite du traitement de sa plainte.

14.1 Analyse de la recevabilité

La direction concernée ou l'enquêteur mandaté analyse la recevabilité de la plainte. L'analyse de recevabilité ne consiste pas à se demander si la plainte est fondée ou non. L'enquête le déterminera, s'il y a lieu.

Une plainte est recevable si :

- La personne s'estimant lésée est une personne ciblée par la présente *Politique* ;
- Le comportement dénoncé est ciblé par la présente *Politique*.
- Les faits allégués ou la preuve partielle soumise justifient la poursuite du traitement de la plainte à titre de violence à caractère sexuel ;

Un suivi sera fait avec la personne plaignante des résultats de l'analyse de recevabilité.

14.2 Enquête

Si la plainte est jugée recevable, la direction concernée ou l'enquêteur mandaté procédera à une enquête et déposera un rapport dans un délai maximal de 90 jours suivant le dépôt de la plainte.

La personne visée par les allégations reçoit un traitement juste et équitable et elle obtient, de la part du Cégep, un soutien approprié. Elle est informée des paroles, des attitudes ou des comportements qui lui sont reprochés. Elle doit respecter les exigences de confidentialité inhérentes au processus de traitement de la plainte. Lors de rencontres dans le cadre de l'enquête, elle a le droit d'être accompagnée d'une personne de son choix, en autant que celle-ci ne fasse pas partie des témoins. La personne visée doit faire preuve de bonne foi et de coopération dans le cadre des procédures.

La personne témoin qui est appelée à rencontrer l'enquêteur ne doit pas subir de représailles en raison de son témoignage. S'il s'agit d'une personne salariée, elle ne peut faire passer ses intérêts personnels avant ceux de son employeur, en vertu de l'obligation de loyauté inscrit au Code civil du Québec.

La personne témoin doit faire preuve de bonne foi et de coopération dans le cadre des procédures. Elle doit respecter les exigences de confidentialité inhérentes au processus de traitement de la plainte.

À la fin du processus, l'enquêteur dépose un rapport confidentiel à la direction chargée du traitement et du suivi de la plainte.

Dans ses grandes lignes, le rapport comprend :

1. le mandat;
2. la plainte;
3. la liste des personnes rencontrées;
4. le déroulement de l'enquête;
5. l'inventaire et l'analyse des faits;
6. l'analyse de l'environnement (facultatif);
7. la conclusion;
8. les recommandations.

À la suite de l'enquête, de deux choses l'une :

- Si la plainte est jugée non fondée, le traitement de la plainte se termine et les personnes concernées en sont avisées;
- Si la plainte est jugée fondée, les parties en sont avisées. Des sanctions sont déterminées en fonction de la gravité des faits. Des mesures réparatrices peuvent aussi être envisagées avec les parties.

Un soutien sera offert aux deux parties, peu importe la conclusion de l'enquête.

ARTICLE 15

MESURES ET SANCTIONS

15.1 Mesures

Lorsque l'enquête détermine qu'il y a eu violence à caractère sexuel, le Cégep doit prendre des mesures raisonnables pour redresser la situation et permettre à la victime de poursuivre ses activités. Elle bénéficiera des mesures d'accommodement qui lui conviennent et ce, dans un milieu exempt de violence à caractère sexuel et de représailles.

15.2 Sanctions

Les sanctions sont appliquées selon les règles et procédures prévues par les *conventions collectives*, par le *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel*, par le *Règlement sur le comportement attendu chez les élèves* et par les autres règlements du Cégep, le cas échéant.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec des tiers, le Cégep pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente *Politique*. La présente *Politique* sera présentée à tous les tiers contractants, qui devront s'engager à s'y conformer.

15.3 Mesures réparatrices

Ces mesures ont pour but d'aider à atténuer les effets de la violence à caractère sexuel. Elles sont adaptées aux besoins spécifiques de chaque situation et peuvent cibler la personne lésée, la personne visée et les témoins. Le rétablissement de la dignité, la correction d'un préjudice, les activités de formation sont des exemples de mesures réparatrices.

15.4 Protection de la communauté

Lorsque le Cégep prend connaissance d'une situation de violence à caractère sexuel au sein de sa communauté, que ce soit sur un de ses campus ou dans le cadre d'une activité externe liée au Cégep, il prendra, s'il y a lieu, des mesures raisonnables pour éviter tout risque à la sécurité et à l'intégrité de l'ensemble des membres de la communauté.

En fonction de ses obligations juridiques, la Direction du Cégep pourrait être tenue de traiter une telle situation conformément aux politiques en vigueur et à mener enquête, même en l'absence ou du retrait d'une plainte.

15.5 Plainte déposée de mauvaise foi

Une plainte déposée de mauvaise foi ne saurait être excusée. Une plainte est considérée comme étant de mauvaise foi lorsqu'il est déterminé qu'elle était fautive et a été effectuée par méchanceté ou dans le but de contrarier. La personne à l'origine d'une telle plainte pourra faire l'objet d'une sanction qui sera déterminée en fonction de la gravité de la situation.

15.6 Accès à l'information pour la personne ayant déposé une plainte

La personne ayant déposé une plainte en vertu de la présente politique pourra s'enquérir auprès du Cégep des résultats de sa démarche, à savoir si des sanctions ont été imposées et quelles en sont les modalités, le cas échéant. Cette demande devra être adressée à la Secrétaire générale et responsable de l'accès à l'information du Cégep de l'Outaouais, par voie de courriel (accès.info@cegepoutaouais.qc.ca) ou de message téléphonique (819-770-4012 poste 2295). Une réponse sera émise dans les 20 jours suivant la réception de la demande.

ARTICLE 16

RECOURS LÉGAUX

La personne s'estimant victime de violence à caractère sexuel peut se prévaloir de tout recours, y compris judiciaire, en même temps que le processus de plainte prévu à la présente *Politique*. Lorsque des allégations de violence à caractère sexuel visant un membre de la communauté donnent lieu à des poursuites criminelles ou civiles, le Cégep mène une enquête indépendante et rend sa propre décision conformément à ses politiques et procédures. Lorsqu'une enquête criminelle est en cours, le Cégep coopère avec le corps policier.

ARTICLE 17

MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le Cégep rend compte de l'application de la présente *Politique* dans son rapport annuel.

Cette reddition de comptes comporte les éléments suivants :

- 1- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes à la communauté étudiante ;
- 2- Les activités de formation suivies par les gestionnaires, les membres du personnel, les représentants des syndicats et de l'association étudiante ;
- 3- Les mesures de sécurité mises en place ;
- 4- Le nombre de signalements et de plaintes reçus ainsi que leur délai de traitement ;
- 5- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;

- 6- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la présente *Politique*.

ARTICLE 18

GESTION DES DOSSIERS

L'utilisation des dossiers constitués en vertu de la présente *Politique* sera conforme aux règles édictées à l'article 37 du Code civil du Québec et à celles de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Chaque Direction concernée est responsable de la gestion de ses dossiers. Les dossiers des plaintes fondées sont conservés sous clé, pendant dix ans. Au terme de ce délai, les dossiers sont détruits selon le calendrier de conservation des documents du Cégep, sauf dans le cas d'une cause pendante.

ARTICLE 19

ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente *Politique* entre en vigueur dès son approbation par le conseil d'administration. Elle annule et remplace toute politique antérieure en matière de violence à caractère sexuel.

Afin de satisfaire à ses obligations légales en matière de délai pour l'élaboration et l'adoption de la présente *Politique*, le Cégep a prévu les annexes suivantes en lien avec le déploiement de différentes mesures :

- Plan d'action;
- Offre des ressources disponibles;
- Programmation des activités de formation obligatoire, de prévention et de sensibilisation;
- Code de conduite;
- Schéma des voies d'accès aux ressources offertes.

ARTICLE 20

RÉVISION DE LA POLITIQUE

Le Cégep révisera la présente *Politique* pour la prévention des violences à caractère sexuel cinq ans après son approbation ou au besoin.