



**Cégep de la Gaspésie
et des Îles**

**POLITIQUE INSTITUTIONNELLE
VISANT À PRÉVENIR ET À
COMBATTRE LES VIOLENCES À
CARACTÈRE SEXUEL**

Ce document a été rédigé à partir du gabarit de politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les cégeps, produit par la Direction des affaires juridiques et la Direction des affaires éducatives de la Fédération des cégeps. Il est également inspiré du *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur* publié par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur pour l'élaboration de la politique prescrite par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Le document a été adapté à la réalité du Cégep de la Gaspésie et des Îles selon les recommandations du comité institutionnel pour contrer et prévenir les violences à caractère sexuel, formé en septembre 2018.

Version approuvée par la commission des études le 27 février 2019.

Version adoptée par le conseil d'administration le 19 mars 2019.

Version modifiée par le conseil d'administration le 29 juin 2022.

TABLE DES MATIÈRES

1.	Préambule	3
2.	Définitions	4
3.	Objectifs.....	9
4.	Rôles et responsabilités	10
5.	Interdictions	12
6.	Mesures de prévention, de sensibilisation et d'éducation visant à contrer les violences à caractère sexuel	12
7.	Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel	14
8.	Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil	14
9.	Code de conduite relatif aux relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité	15
10.	Confidentialité et communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité	16
11.	Mesures visant à protéger contre les représailles.....	17
12.	Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique.....	17
13.	Clause d'immunité.....	18
14.	Guichet unique	18
15.	Processus de transmission et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte	19
16.	Comité permanent	24
17.	Entrée en vigueur et révision.....	24
18.	Diffusion de la politique	25
19.	Mécanisme de reddition de comptes.....	25
20.	Annexes.....	26

1. Préambule

1.1 Cadre légal et réglementaire

Les violences à caractère sexuel sont un problème présent dans toutes les sphères de la société, y compris dans les établissements d'enseignement supérieur. La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (nommée ci-après « la Loi ») a été adoptée en décembre 2017 dans le but « de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiantes et étudiants et les membres du personnel ». Afin de respecter ses obligations légales et dans le but de mettre en œuvre des mesures visant à assurer à toute la communauté collégiale un milieu de vie égalitaire et sécuritaire, le Cégep de la Gaspésie et des Îles adopte la présente politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.

Cette politique a été élaborée à partir du gabarit de politique rédigé et produit par la Direction des affaires juridiques de la Fédération des cégeps. Elle a ensuite été adaptée à la réalité du Cégep de la Gaspésie et des Îles. Elle tient également compte des recommandations du *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur*¹ publié par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) le 8 août 2018. Aussi, la politique a fait l'objet d'une consultation auprès de la communauté collégiale. Par ailleurs, en plus d'être rédigée conformément à la Loi, elle tient compte de plusieurs autres dispositions législatives telles que :

- la *Charte des droits et libertés de la personne*;
- la *Loi sur la santé et sécurité du travail*;
- la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (modifiée le 22 septembre 2022)*;
- la *Loi sur les normes du travail*;
- le *Code criminel*;
- le *Code civil*;
- le *Code du travail*.

1.2 Principes et valeurs

Le Cégep réitère sa priorité au regard d'un environnement d'enseignement et de travail sain et exempt de violences à caractère sexuel. Les valeurs du Cégep sont implicites à la présente politique : le respect, l'équité, la collaboration, l'intégrité et l'engagement.

1. Gouvernement du Québec, 2018. Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur – Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

1.3 Application

La présente politique s'applique à toutes et tous les membres de la communauté collégiale (étudiantes et étudiants, membres du personnel et représentantes et représentants des associations étudiantes). Elle s'applique également à toute personne faisant affaire avec le Cégep ou la communauté collégiale, telle que les contractantes et contractants, les sous-traitantes et sous-traitants, les milieux de stages, les usagères et usagers des services du Cégep et, s'il y a lieu, les employées permanentes et employés permanents des associations présentes au Cégep et autres, tel que décrit ci-après aux articles 2.15 à 2.20.

La présente politique s'applique aux activités pédagogiques, sociales ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale et qui se déroulent dans les campus ou hors de ceux-ci, comme les activités d'intégration et d'accueil, les voyages, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. Elle s'étend également aux activités en ligne auxquelles s'adonnent les membres de la communauté collégiale entre eux.

La politique s'applique également à toute situation pouvant engendrer des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour une ou un membre de la communauté collégiale.

Dans l'application de cette politique, le Cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel : les femmes, les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiantes et étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Conformément à la Loi, le Cégep ne peut forcer les personnes à porter plainte avant d'agir. Cependant, il n'a pas à se substituer aux corps policiers ou aux tribunaux. Le but de la Loi est « de renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiantes et étudiants et les membres du personnel² ».

2. Définitions

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

2. Article 1, al. 1 de la Loi.

2.1 Violence à caractère sexuel

La violence à caractère sexuel englobe toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion comprend également toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes sexistes ou à connotation sexuelle non désirés. Les inconduites relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique, sont aussi incluses dans la notion de violence à caractère sexuel.

L'agression sexuelle, le viol, le harcèlement sexuel, les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, la possession, la transmission, la production ou la distribution d'images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyberharcèlement et l'exploitation sexuelle constituent notamment des gestes de violence à caractère sexuel. La tentative de commettre de tels gestes est considérée comme une manifestation de violence à caractère sexuel.

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. Elle s'applique peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu où il a été perpétré, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne dévoilante, signalante ou plaignante et la personne mise en cause.

2.2 Agression sexuelle

L'agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

Cette définition s'applique peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées. Elle s'applique peu importe le type de geste à caractère sexuel posé, et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été perpétré, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et la personne mise en cause.

2.3 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut s'agir d'une conduite vexatoire qui se manifeste 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 elle entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

2.4 Cyberharcèlement sexuel

Le cyberharcèlement sexuel est un type de harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel.

2.5 Culture du viol

La culture du viol correspond à l'ensemble de comportements qui banalisent et excusent les agressions sexuelles, allant jusqu'à faire peser la responsabilité de l'agression sur la victime.

2.6 Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du *Code des professions*³.

2.7 Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Il 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 (drogues ou alcool), endormie ou inconsciente;
- le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de l'activité.

L'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement.

3. Code des professions, RLRQ c. C-26, art. 59.1.

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

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

2.8 Dévoilement

Au sens de cette politique, le dévoilement correspond au fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

2.9 Signalement⁴

Au sens de cette politique, le signalement réfère à l'action d'une personne qui transmet une information à une personne en situation d'autorité quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

2.10 Plainte

Une plainte est une démarche formelle visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement sexuel, à y mettre un terme et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possibilité de poursuites en matière criminelle.

2.11 Guichet unique

Le Guichet unique est le guichet de services créé à la section 14 de la présente politique. Facilement identifiable dans chacun des campus, ce guichet regroupe les informations concernant les ressources disponibles. Il permet de centraliser les signalements et les dévoilements, d'accompagner les victimes et les témoins et de transmettre des informations quant au processus de cheminement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.

2.12 Relation d'autorité

La relation d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser une autre personne.

4. La présente politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

2.13 Relation d'aide

La relation d'aide est une relation d'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 travailleuses et travailleurs sociaux, les membres du personnel des services adaptés, les conseillères et conseillers d'orientation, les conseillères et conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenantes et intervenants de milieu ou les conseillères et conseillers à la vie étudiante.

2.14 Relations intimes

Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles.

2.15 Relation pédagogique

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignants et enseignés » (Weigand et Hess, 2007, p. 1). Cette relation a pour fonction de « former, de faire apprendre et d'instruire » (Marsollier, 2004)⁵. Cette définition inclut notamment les relations entre une étudiante ou un étudiant et une enseignante ou un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenante ou l'apprenant (monitrice ou moniteur, tutrice ou tuteur, technicienne ou technicien en travaux pratiques, entraîneuse ou entraîneur, etc.).

2.16 Communauté collégiale

La communauté collégiale comprend les étudiantes et étudiants, les membres du personnel, les représentantes et représentants syndicaux et les représentantes et représentants des associations étudiantes.

2.17 Dirigeante ou dirigeant

Une dirigeante ou un dirigeant est une ou un membre du personnel d'encadrement (cadres et hors cadres) qui occupe des fonctions de gestion au Cégep.

2.18 Membre du personnel

Toute personne employée par le Cégep ou qui y œuvre, incluant les salariés-élèves, est considérée comme une ou un membre du personnel.

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

2.19 Personne avec qui le Cégep a une relation contractuelle (sous-traitantes et sous-traitants)

Dans le cadre d'un contrat d'approvisionnement ou de prestation de service, la sous-traitante ou le sous-traitant est une personne morale de droit privé, une société en nom collectif, en commandite ou en participation ou une personne physique qui exploite une entreprise individuelle. Les organismes signataires d'une entente de gestion d'un centre collégial de transfert technologique (CCTT) du Cégep sont considérés dans la présente définition.

2.20 Organisations sportives et socioculturelles

Les organisations sportives et socioculturelles incluent toute personne faisant partie d'une équipe sportive ou d'une organisation socioculturelle du Cégep, incluant les joueuses et joueurs, les entraîneuses et entraîneurs, les autres personnes employées et les bénévoles.

2.21 Représentante ou représentant syndical

Une représentante ou un représentant syndical est une personne désignée par son assemblée, rémunérée ou non, pour représenter un regroupement d'employées et d'employés syndiqués.

2.22 Représentante ou représentant de l'association étudiante

Une représentante ou un représentant de l'association étudiante est une personne désignée, conformément à ses règlements généraux, pour représenter les étudiantes et étudiants du campus.

2.23 Usagère et usager

Toute personne qui participe aux activités du Cégep ou qui utilise les services et installations du Cégep ou les services offerts par un tiers sur les campus du Cégep est considérée comme une usagère ou un usager.

2.24 Ressources externes

Les ressources externes peuvent comprendre tout organisme communautaire, public ou parapublic qui, par son expertise, peut contribuer avec le Cégep dans ses efforts de promotion, formation, intervention ou enquête.

3. Objectifs

3.1 Conformément à la Loi, les principaux objectifs de la politique sont les suivants :

- établir les rôles et responsabilités des actrices et acteurs de la communauté collégiale;

- renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- créer un milieu de vie sain, sécuritaire et exempt de violences à caractère sexuel pour les étudiantes et étudiants et les membres du personnel;
- mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
- encadrer les activités sociales et d'accueil, incluant celles se déroulant hors du campus;
- établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements obtenus;
- promouvoir la culture du respect;
- favoriser la cohérence des interventions et la concertation avec les ressources externes existantes;
- prévenir les violences à caractère sexuel en développant une culture de consentement, en faisant la promotion de rapports égalitaires entre les hommes et les femmes et en valorisant le respect, l'inclusion et la diversité;
- adopter une approche centrée sur les besoins des victimes;
- offrir des mesures d'aide et de soutien adaptées aux besoins des victimes de violences à caractère sexuel;
- mettre en place un système de plaintes sécuritaire, crédible et efficace visant à rendre imputables les individus commettant des actes de violences à caractère sexuel.

3.2 En adoptant la présente politique, le Cégep vise à :

- se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière;
- prévenir les violences sexuelles par et à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- mettre en place un système de traitement des plaintes, de signalements ou de dévoilements respectueux et équitable de toutes les personnes impliquées;
- délimiter les rôles et les responsabilités de manière à assurer une application uniforme et rigoureuse de la politique et afin qu'il soit aisé de comprendre « qui fait quoi ».

4. Rôles et responsabilités

Les membres de la communauté collégiale sont responsables de :

- prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;
- respecter la présente politique;
- signaler dès que possible au Guichet unique (de façon anonyme ou non) toute situation de violence à caractère sexuel dont ils sont témoins;
- participer aux séances de formation obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Cégep;
- prendre part aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;

- diriger au Guichet unique toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- réagir de façon empathique, aidante et sans porter de jugement lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est signalée;
- respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'un signalement;
- être actives et actifs et demeurer conscientes et conscients de l'importance d'agir lorsqu'elles ou ils sont témoins d'une situation à risque de violence à caractère sexuel ou d'une violence à caractère sexuel.

La Direction générale du Cégep est responsable de :

- sensibiliser les membres du personnel;
- superviser l'application de la présente politique;
- s'assurer des redditions de comptes prévues à la présente politique et à la Loi;
- faire connaître la politique aux ressources externes et aux organismes gestionnaires de ses CCTT;
- diffuser la politique sur le site Web;
- faire l'annonce publique de la politique de façon ponctuelle.

La Direction des ressources humaines est responsable de :

- planifier et réaliser le plan de formation du personnel;
- diffuser la politique sur le portail du personnel;
- remettre la politique à l'ensemble du personnel actuel et lors de l'embauche;
- désigner et faire connaître l'autorité responsable du traitement des plaintes.

La Direction des études est responsable de :

- planifier et réaliser le plan de formation aux étudiantes et étudiants;
- diffuser la politique par le biais des outils prévus à cette fin;
- transmettre la politique aux milieux de stages dans le cadre des contrats de stages;
- désigner et faire connaître la personne responsable du traitement des plaintes;
- développer des partenariats externes;
- partager la politique avec les cégeps partenaires dans le cadre de projets de formation à distance et prendre connaissance de leurs politiques respectives;
- veiller à ce que les mesures prévues à la présente politique soient applicables ou adaptées, si nécessaire, aux étudiantes et étudiants en formation de type multisite.

La Direction des ressources matérielles et financières est responsable de :

- s'assurer de l'application de la politique auprès des sous-traitantes et sous-traitants;

- collaborer avec les directions de campus à la mise en œuvre de certaines mesures de sécurité.

Les directions de campus et la Direction de la formation continue sont responsables de :

- mettre en place les services de Guichet unique dans chaque campus;
- prévoir la réalisation des activités de formation et de prévention dans chaque campus;
- soutenir les activités de formation organisées par la Direction des ressources humaines et la Direction des études;
- évaluer annuellement les mesures de sécurité et prendre les actions nécessaires;
- assurer l'application des règles qui encadrent les activités sociales;
- présenter la politique lors des activités d'inscription.

Les représentantes et représentants de l'association étudiante sont responsables de :

- participer à la formation annuelle prévue à la Loi et offerte par le Cégep;
- s'assurer du respect de la politique dans toutes les activités de l'association étudiante, dont les activités de prévention et de sensibilisation;
- s'assurer que le personnel permanent de l'association, s'il y a lieu, s'engage à respecter la politique;
- collaborer avec le Cégep dans l'application de la politique.

5. Interdictions

Bien que cette politique soit distincte des autres politiques et règles applicables au Cégep, les règles de la *Politique en matière de harcèlement et de violence au travail* et celles du *Règlement numéro 9 relatif aux conditions de vie au Cégep de la Gaspésie et des Îles* sont applicables en tout temps. Plus spécifiquement, il est interdit :

- de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'une ou d'un membre de la communauté collégiale;
- d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'autrice ou l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
- en tant que membre du personnel, d'entretenir une relation intime avec une étudiante ou un étudiant du Cégep, sans respecter le code de conduite décrit à la section 9.

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

Dans l'optique de faire connaître le phénomène des violences à caractère sexuel et d'en parler afin d'en prendre conscience et d'agir pour les contrer, le Cégep propose, comme le prévoit la Loi, des

mesures de prévention et de sensibilisation qui seront déployées par l'application de la politique.

6.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Les mesures de prévention peuvent se décliner sous plusieurs formes : sensibilisation, éducation, mesures de sécurité, partenariats avec des organismes externes, etc. Il est primordial de centrer ces mesures sur les autrices et auteurs potentiels d'actes de violence à caractère sexuel, et non sur les victimes.

Ces mesures sont précisées dans le plan d'action institutionnel contre les violences à caractère sexuel. Elles peuvent comprendre des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques d'information ou des ateliers. Ces activités permettent d'explorer un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool ou de drogue et les violences à caractère sexuel, l'information de nature juridique, etc.

Lors des activités sociales organisées par le Cégep, les syndicats, les associations étudiantes, les responsables de l'organisation ou tout autre membre de la communauté collégiale doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Ces mesures devront être convenues avec le personnel du Guichet unique avant l'événement.

Le Cégep participera aux projets et initiatives mis en œuvre par la Fédération des cégeps.

6.2 Formation

Selon la Loi, le Cégep doit prévoir certaines activités de formation :

- Activités de formation obligatoires destinées aux étudiantes et étudiants. Ces activités devront être adaptées à la réalité des étudiantes et étudiants en formation à distance hors cégep (multisite).
- Activités de formation annuelles et obligatoires pour les dirigeantes et dirigeants, les membres du personnel, les représentantes et représentants de leurs associations et syndicats respectifs (sous la forme de webinaires, conférences-midi, formation classique d'une demi-journée ou d'une journée, etc.).

Les formations peuvent notamment permettre à ces membres de la communauté collégiale de savoir comment accueillir un dévoilement de violence à caractère sexuel et comment devenir une ou un témoin actif. Le Cégep misera sur les partenariats avec les ressources spécialisées de la région et collaborera aux projets du réseau des cégeps.

7. Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

Chaque début d'année, dans le cadre des travaux des comités locaux de santé et sécurité, les directions de campus coordonneront une évaluation des mesures de sécurité de concert avec les intervenantes et intervenants concernés. Le service informatique pourra être appelé à collaborer à ces travaux. L'évaluation périodique concerne l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique, à la cybersurveillance et à la vidéosurveillance, etc.

Comme la Loi vise à prévenir les violences à caractère sexuel, il est important de mettre en place des mesures qui visent à prévoir les situations potentiellement dangereuses afin de les éliminer. De plus, si un événement comportant de la violence à caractère sexuel se produit au Cégep, les mesures correctives appropriées devront être appliquées dans les meilleurs délais.

Le comité institutionnel peut transmettre des recommandations d'amélioration aux directions de campus.

8. Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Comme le prévoit la Loi, la présente politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par le Cégep, une personne membre du personnel, une dirigeante ou un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante, peu importe le lieu où cette activité se déroule.

L'organisatrice ou l'organisateur d'un tel événement doit s'assurer du respect de cette politique. Les règles de conduite prévues au règlement numéro 9 sont aussi applicables aux activités sociales et d'accueil. Pour être autorisées à réaliser l'activité, les personnes responsables seront tenues, par le cadre d'ententes spécifiques, au besoin, de préciser les mesures mises en place et les ressources utilisées pour encadrer l'activité.

Dans toutes les activités qui impliquent des étudiantes et des étudiants, les responsables de l'organisation devront prévoir des mesures telles que :

- l'affichage, sur les outils promotionnels de l'activité ou de l'événement, d'information sur les services offerts (par le Guichet unique ou par des ressources externes);
- l'affichage d'information, pendant l'événement, sur les services offerts (par le Guichet unique ou par des ressources externes);
- la diffusion d'indications claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool et de drogue;

- le développement de partenariats pour mettre en œuvre l'initiative Angelot⁶;
- l'identification d'une personne-ressource formée en lien avec la présente politique, comme une travailleuse ou un travailleur de milieu; ou l'identification d'une personne responsable de l'organisation qui ne consomme pas.

9. Code de conduite relatif aux relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité

Le Cégep est d'avis que les relations intimes entre une ou un membre de son personnel et une étudiante ou un étudiant du Cégep vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse, réelle ou apparente, dans le processus éducatif ou dans l'organisation du travail, les membres du personnel devront s'abstenir d'entretenir toute forme de relations intimes avec des étudiantes et étudiants du Cégep lorsqu'il y a une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide existante ou prévisible dans un avenir rapproché. Cette responsabilité s'applique même s'il y a consentement sexuel.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiante ou étudiant ou à l'embauche de la ou du membre du personnel au Cégep, les deux parties devront compléter et signer une déclaration, puis la remettre à l'autorité compétente dans les meilleurs délais, à l'aide du formulaire prévu à cette fin sur le Portail du personnel. Le fait d'avoir signé une telle déclaration n'empêche pas qu'une personne puisse déclarer une situation de violence subie dans cette même relation.

Si la relation se développe au cours d'une relation pédagogique ou d'une relation d'autorité, une déclaration doit être remise à l'autorité compétente dans les meilleurs délais.

L'information contenue dans ces déclarations demeure confidentielle.

Les deux types de relations ne pouvant coexister avec impartialité, réelle ou apparente, il revient au membre du personnel de mettre fin à sa relation pédagogique ou d'autorité ou à sa relation intime. Au moment de produire la déclaration à l'autorité compétente, des mesures pourront être convenues pour mettre fin à la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité.

6. L'initiative Commande un Angelot est un partenariat entre l'Alliance pour la santé étudiante au Québec (ASEQ), Sans oui, c'est non! et Ni viande ni objet afin de s'attaquer aux violences à caractère sexuel dans les bars fréquentés par les étudiantes et étudiants. Cette initiative vise à prévenir ces situations et à venir en aide aux personnes en difficulté. Pour plus d'information : www.commandeunangelot.com

10. Confidentialité et communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité

L'information reçue au Guichet unique doit demeurer confidentielle, sauf avec l'autorisation expresse de la personne qui a fourni les renseignements. Si la Loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, l'information peut être communiquée afin de prévenir un acte de violence, incluant un suicide, ou lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessure grave menace une personne ou un groupe de personnes identifiables.

Lorsque l'information concerne une personne mineure, la personne qui reçoit cette information a l'obligation de dénoncer la situation au Directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais⁷.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Ainsi, les informations confidentielles et les renseignements personnels ne peuvent être transmis à un individu que si ces éléments le concernent personnellement, incluant la personne plaignante.

Au cours du processus de traitement d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte, la personne qui a déposé cette information doit être informée des conclusions du processus. La même information est transmise à la personne visée.

À la suite du processus de traitement de la plainte administrative, c'est-à-dire lorsqu'une décision a été rendue et que des sanctions ont été imposées, le cas échéant, la personne plaignante devrait être informée de la fin du processus. Les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant, peuvent être communiqués par l'établissement à la demande de la personne ayant déposé une plainte⁸. Cette demande doit être adressée à la ressource du guichet unique.

Dans tous les cas, la personne qui transmet de l'information ne doit divulguer que ce qui est nécessaire pour atteindre le but visé par cette communication. Cette transmission devra être effectuée par la ou

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

⁸ L'article 99 de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (L.Q 2021, ch.25), prévoit que l'article 4 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (chapitre P-22.1) sera modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant : « À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant ». Cette disposition entrera en vigueur le 22 septembre 2022, dès ce moment, les établissements devront s'y conformer.

le responsable de l'accès à l'information du Cégep, en conformité avec les règles d'accès aux documents dans les organismes publics.

L'anonymat de la personne plaignante peut être respecté, si elle le demande, lorsque la plainte est communiquée à la personne visée par cette plainte.

Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

Selon la gravité ou la répétition des actes dénoncés, 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 réalisée. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

11. Mesures visant à protéger contre les représailles

Le Cégep s'engage à mettre en place les mesures nécessaires afin de protéger les autrices et les auteurs d'une plainte, d'un signalement ou d'un dévoilement contre d'éventuelles représailles de la part du milieu. Dans le cadre de cette politique, les menaces de représailles sont aussi considérées comme des représailles. Elles peuvent également se manifester avant le début du processus de traitement de la plainte, du signalement ou du dévoilement.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme de graves manquements à la présente politique et leur auteur sera sanctionné conformément à cette même politique.

12. Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique

Le non-respect de cette politique par une ou un membre du personnel pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, selon le processus prévu aux conventions collectives. Le non-respect de la politique par une étudiante ou un étudiant pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires qui peuvent aller jusqu'à l'expulsion du Cégep, selon le processus prévu au *Règlement numéro 9 portant sur les conditions de vie au cégep*. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un tiers, le Cégep pourra mettre fin sans préavis à tout contrat pour non-respect de la présente politique. Ladite politique sera présentée à tous les tiers

contractant avec le Cégep. Ces derniers devront s'engager à s'y conformer.

13. Clause d'immunité

Le Cégep reconnaît que certaines personnes peuvent hésiter à dévoiler, signaler ou déposer une plainte relative à un incident de violence à caractère sexuel dans le cas où elles auraient contrevenu à certaines règles ou politiques du Cégep au moment où l'incident dénoncé a eu lieu (en lien, par exemple, avec la consommation d'alcool ou de drogue). Ainsi, le Cégep s'engage à ne pas prendre action contre une personne dévoilante, signalante ou plaignante en lien avec ces manquements.

14. Guichet unique

La Loi impose au Cégep de regrouper l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible. Afin d'être adapté à la réalité de Cégep de la Gaspésie et des Îles, le « guichet unique » prévu par la Loi prend la forme suivante :

- Une ressource désignée faisant partie de l'équipe des services psychosociaux offerts dans les campus agissent comme guichet unique pour recevoir les plaintes, les dévoilements, les signalements ou les demandes de soutien de la part de la communauté étudiante.
- Dans le cadre d'une entente formelle à cette fin, le CALACS La bôme-Gaspésie est responsable d'agir comme guichet unique pour tous les membres du personnel du Cégep.

Dans tous les guichets uniques, l'information sur les ressources comme la ligne info-sociale du 811, les CALACS, les programmes d'aide aux employées et employés et les lignes spécialisées doivent demeurer accessibles en cas d'absence temporaire de la ressource (par exemple, en dehors des heures de travail). Les outils de dévoilement et les informations sur les ressources d'aide seront disponibles en tout temps sur le site web et dans Omnivox.

Le mandat principal du Guichet unique consiste à accueillir les personnes ayant des informations à transmettre et à les accompagner dans le processus, et non à mener une enquête administrative ou disciplinaire. Ce guichet doit être facilement accessible et il est tenu de diriger les personnes vers les ressources appropriées tout en leur garantissant la confidentialité de leur démarche.

15. Processus de transmission et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte

L'une des pierres angulaires de la Loi est la mise en place d'un processus interne de traitement des dévoilements et des plaintes. Il convient de rappeler que le Cégep ne remplace pas la police. Dans les cas les plus graves, la plaignante ou le plaignant doit être dirigé vers les autorités compétentes. Le processus peut prendre fin à tout moment, si l'autrice ou l'auteur de la plainte le désire. Les annexes 1, 2 et 3 schématisent le processus de traitement de l'information et de réception d'une plainte.

Le Cégep s'assure qu'aucune personne qui doit intervenir au cours du processus ne se retrouve en conflit d'intérêts ou en apparence de conflit.

Toute personne qui fait un dévoilement sous la présente politique a droit à :

- être traitée avec dignité et respect;
- recevoir l'ensemble des informations concernant les services et les ressources d'aide;
- recevoir des explications claires sur le processus, les accommodements possibles et les suivis concernant sa plainte.

Toute personne visée par un dévoilement sous la présente politique a droit à :

- recevoir une copie de la politique;
- recevoir des explications claires sur le processus, les avenues possibles et les suivis concernant son dossier;
- si approprié ou demandé par la personne plaignante, de se voir offrir des solutions réparatrices.

15.1 Dévoilement, signalement ou plainte

Toute personne qui désire transmettre de l'information relative à un manquement allégué à la présente politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte (ci-après nommés « une information ») à l'égard d'une ou d'un membre de la communauté collégiale peut le faire à l'aide, au besoin, du formulaire prévu à cette fin par le biais du Guichet unique, tel que défini à l'article 14. L'information doit être transmise au Guichet unique afin que la présente politique s'applique. Dans certains cas, il n'est pas acquis qu'une intervenante ou un intervenant externe au Cégep (policière ou policier, travailleuse sociale ou travailleur social, personne de confiance ne travaillant pas au Cégep) transmette l'information qu'elle ou il pourrait recevoir. Le traitement d'une plainte interne commence par le dépôt au Guichet unique, en utilisant le formulaire prévu à cette fin.

Lors des rencontres et durant le processus d'enquête, la personne dévoilante, signalante, plaignante et la personne mise en cause peuvent être accompagnées par une personne de leur

choix et non impliquée dans la situation de violence à caractère sexuel rapportée. À défaut d'indication contraire, cette personne accompagnatrice peut assister au processus à titre d'observatrice seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter. Toutefois, les personnes qui ont été témoins de la situation ou qui peuvent raisonnablement contribuer à l'enquête ne peuvent agir à titre d'accompagnatrices. Une même personne ne peut, à la fois, accompagner la personne dévoilante, signalante, plaignante ou mise en cause.

Le Cégep peut également recevoir des dévoilements anonymes ou provenant de tierces personnes. Le Cégep accepte les plaintes anonymes afin :

- d'offrir différentes façons de faire parvenir les informations en matière de violence sexuelle au Cégep;
- de respecter les préoccupations en ce qui concerne la sécurité de la communauté collégiale;
- de déterminer si le Cégep doit enquêter;
- de compiler les statistiques et les informations relatives aux violences sexuelles au Cégep.

Toutefois, en raison de leur caractère anonyme, le pouvoir du Cégep à enquêter sur ces dévoilements peut être limité. En ce sens, le Cégep ne peut pas garantir les avenues possibles d'un dévoilement anonyme.

15.2 Réception de l'information

À la réception de telles informations, la ressource du Guichet unique s'assure de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin.

15.3 Traitement de l'information

La ressource du Guichet unique évalue la situation et choisit l'intervention appropriée de concert avec la victime. Dans le cas du Guichet unique destiné aux membres du personnel, la Direction des ressources humaines s'adjoindra, au besoin, une ressource externe spécialisée afin de déterminer les meilleures interventions. Ces interventions peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- la mise en place de mesures d'accommodement;
- la proposition de mesures réparatrices;
- l'intervention dans le milieu;
- le référencement, l'accompagnement et la transmission d'informations à la victime;
- le dépôt d'une plainte de nature administrative ou criminelle; etc.

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs des éléments décrits ci-dessus. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

Le Cégep a l'obligation de s'assurer que les comportements des personnes mises en cause ne causent pas de préjudice à d'autres membres de la communauté collégiale.

15.4 Mise en œuvre des interventions du Guichet unique

Une fois l'intervention choisie et les accommodements requis ciblés, la ressource du Guichet unique rencontre la ou le cadre désigné à la Direction des études afin de lui en faire part et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre. La confidentialité de l'identité de l'autrice ou l'auteur de la plainte et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf en cas de nécessité ou avec son consentement.

La ressource du Guichet unique évaluera, de concert avec le cadre responsable et la personne concernée, si requis, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant.

15.5 Suivi des mesures d'intervention et d'accommodements

Une fois les mesures d'intervention et d'accommodement mises en œuvre, la ou le membre du personnel du Guichet unique validera auprès de l'autrice ou l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non.

La ou le cadre responsable peut déterminer les pouvoirs de la ressource du Guichet unique dans la mise en œuvre de certaines recommandations et interventions. Dans ce cas, elle ou il en informe les services concernés. La ou le cadre responsable doit faire les liens nécessaires avec les autres directions et services dans la mise en œuvre de certaines interventions, et ce, dans le respect de la confidentialité.

En tout temps, il est important d'assurer la confidentialité pour les victimes. Les recommandations devront être formulées de façon à empêcher l'identification de la victime, par le biais d'informations anonymisées, par exemple. La confidentialité doit aussi être préservée pour les personnes mises en cause.

Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder sept jours. De plus, bien que le traitement soit présenté de façon linéaire, la nature de l'information transmise implique une nécessaire flexibilité quant à la méthode de traitement. Il est tout à fait

possible que le traitement se déroule de façon espacée dans le temps. De plus, il est possible qu'un signalement évolue avec le temps vers une plainte formelle. Par conséquent, et dans un souci d'accompagner adéquatement la victime, le Cégep peut adapter son processus.

L'application des mesures devra être suivie par la ou le responsable du Guichet unique.

15.6 Processus d'enquête dans le cas du dépôt d'une plainte à la police

Dans le cadre d'un dévoilement, lorsque la victime décide de porter plainte auprès de la police, les mesures de ce processus s'appliquent et l'enquête est prise en charge par le service de police. La ressource du Guichet unique s'assure qu'un accompagnement adéquat soit offert tout au long du processus. Il est fortement suggéré de s'adjoindre une ressource externe spécialisée tout au long d'un processus d'enquête.

Lorsque la victime dépose une plainte de nature administrative, la Direction générale (ou bien une ou un cadre désigné par celle-ci) évalue la recevabilité de la plainte. Cette évaluation vise à s'assurer de la conformité de la plainte avec la portée et le champ d'application de la politique. Les critères de recevabilité sont les suivants :

- A. la personne plaignante est ou a été membre de la communauté collégiale;
- B. la personne mise en cause est ou a été membre de la communauté collégiale;
- C. la personne mise en cause par une ou un membre de la communauté collégiale est une sous-traitante, un sous-traitant ou une personne externe à la communauté collégiale, mais qui utilise les services du Cégep;
- D. la situation peut avoir un impact sur la sécurité des membres de la communauté collégiale;
- E. le fondement de la plainte porte sur les enjeux des violences à caractère sexuel et est conforme aux définitions de celles-ci.

Si la plainte est irrecevable, la partie plaignante est informée des motifs pour lesquels elle est jugée ainsi. Cela n'affecte aucunement les services fournis par le Guichet unique. Si la plainte est jugée recevable, le processus d'enquête est le suivant :

- La Direction générale met en place un comité d'enquête. Ce comité pourra recommander la collaboration de personnes-ressources externes, si nécessaire.
- Les parties impliquées sont informées dans les meilleurs délais du processus établi pour le traitement de la plainte déposée et de la personne responsable de l'enquête. Seules les personnes concernées, celles qui participent aux diverses étapes du processus ou celles pouvant apporter un éclaircissement sur la situation sont informées de la plainte. Ces personnes signent le formulaire d'engagement à la confidentialité.

- Les personnes impliquées peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres (représentante ou représentant de leur syndicat, collègue ou association). Toute personne pouvant être identifiée à titre de témoin est toutefois exclue.
- Dans la situation où une étudiante ou un étudiant est la personne mise en cause ou plaignante, la Direction des études sera impliquée dans le processus d'enquête. Dans la situation où une employée ou un employé est la personne mise en cause ou plaignante, la Direction des ressources humaines sera impliquée dans le processus d'enquête.
- La Direction générale se réserve le droit de faire appel à une enquêteuse ou un enquêteur externe s'il y a apparence de conflit d'intérêts potentiel.
- Le comité d'enquête, l'enquêteuse ou l'enquêteur externe vérifie, avec impartialité, les faits allégués par la personne plaignante, de façon à déterminer :
 - A. si une situation de violence à caractère sexuel ou un manquement à la présente politique est survenu;
 - B. la responsabilité de la personne mise en cause dans la situation;
 - C. que les faits sont rapportés de bonne foi.
 À cet effet, elle ou il entend la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins, s'il y a lieu.
- L'enquête se déroule à huis clos. Un rapport qui rend compte de l'ensemble du processus sera par la suite rédigé dans les meilleurs délais. Le rapport d'enquête détermine la nature du manquement à la présente politique et le bien-fondé de chacune des allégations contenues dans le libellé de la plainte. Le comité ou, à défaut, l'enquêteuse ou l'enquêteur externe, fait part de recommandations à la Direction générale afin de prévenir la reproduction de ces situations.
- À la lumière du rapport d'enquête et des recommandations qui en découlent, l'autorité compétente assure les suivis et mesures à prendre à l'endroit de la personne mise en cause (sanction, mesure disciplinaire, changement dans l'organisation du travail, etc.).
- La Direction générale, ou la personne qu'elle désigne, informe les parties impliquées (personne mise en cause, personne plaignante et supérieure immédiate ou supérieur immédiat) de la décision du comité d'enquête. Les personnes concernées seront avisées qu'une décision a été prise, mais les décisions concernant les mesures prises sont transmises à la supérieure immédiate ou au supérieur immédiat afin d'assurer les suivis nécessaires.

En tout état de cause, les plaintes administratives reçues au Guichet unique devront être traitées dans un délai maximal de 90 jours civils. Le Cégep est responsable de mettre en œuvre les mesures déterminées au terme de l'enquête. Pendant le délai d'enquête, le Cégep s'engage à prendre les mesures nécessaires pour diminuer les impacts du processus sur la personne plaignante et les autres personnes touchées, au besoin.

Le Guichet unique s'engage à collaborer aux enquêtes internes uniquement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

15.7 Recommandations et reddition de comptes

La ressource du Guichet unique pourra évaluer la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise.

La ou le cadre responsable doit compiler, de façon anonyme, le nombre d'informations reçues et les transmettre à la Direction générale.

16. Comité permanent

Le comité permanent est composé de la façon suivante :

- une représentante ou un représentant de la Direction des études;
- une représentante ou un représentant de la Direction des ressources humaines;
- un membre du personnel enseignant désigné à la suite d'un appel de candidatures;
- une étudiante ou un étudiant désigné à la suite d'un appel de candidatures;
- une représentante ou un représentant du service des communications;
- une représentante ou un représentant des services psychosociaux, désigné à la suite d'un appel de candidatures;
- une représentante ou un représentant d'une ou d'un partenaire externe.

Le processus de dépôt de candidatures doit, s'il y a lieu, tenir compte des conventions collectives et des règlements associatifs. La composition est approuvée par le comité de direction du Cégep. Le mandat du comité est d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la politique.

17. Entrée en vigueur et révision

17.1 Entrée en vigueur

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 fois adoptée, elle doit être transmise au ministère.

Le plan d'action institutionnel prévoit un échéancier pour l'entrée en vigueur des différentes mesures ou pour l'implantation des divers mécanismes.

17.2 Mécanisme de révision

La politique sera révisée, au minimum, tous les cinq ans.

18. Diffusion de la politique

La politique doit être accessible, en français et en anglais, à toute la communauté collégiale et aux autres personnes liées à l'établissement, par le biais des plateformes suivantes :

- Aux étudiantes et étudiants : référence à la politique dans les plans de cours, communautés du portail OmnivoX, agenda scolaire et rencontres d'inscription.
- Aux membres du personnel : portail du personnel et remise lors de l'embauche du personnel.
- À toute la communauté, aux parents, aux partenaires et aux sous-traitantes et sous-traitants du Cégep : site Web, section *Documents officiels* et pages Web des services d'activités sportives. Les ressources externes du Cégep (sous-traitantes et sous-traitants, milieux de stage, etc.) devront être avisées directement de l'existence de la politique par le moyen jugé le plus adéquat.
- Aux contractantes et contractants : les contrats devront intégrer une obligation de respecter la politique.

19. Mécanisme de reddition de comptes

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

- les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiantes et étudiants;
- les activités de formation suivies par le personnel dirigeant, les membres du personnel et les représentantes et représentants des associations étudiantes et des syndicats;
- les mesures de sécurité mises en place;
- le nombre de plaintes et de signalements⁹ reçus et leurs délais de traitement;
- les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique.

9. À noter qu'aux fins de l'application de la Loi, dans le cadre de la reddition de comptes, le terme « signalement » doit être compris comme synonyme du terme « dévoilement », plus communément utilisé dans la pratique et l'intervention.

20. Annexes

Les annexes font parties intégrantes de la politique et peuvent être modifiées après approbation du directeur ou de la directrice des études.

- Annexe 1 : Processus de traitement d'un signalement ou d'un dévoilement
<https://cegepgim.ca/wp-content/uploads/2022/05/annexe1pcvs.pdf>
- Annexe 2 : Processus de traitement d'une plainte administrative
<https://cegepgim.ca/wp-content/uploads/2022/05/annexe2pcvs.pdf>
- Annexe 3 : Processus d'enquête policière et processus judiciaire
<https://cegepgim.ca/wp-content/uploads/2022/05/annexe3pcvs.pdf>
- Annexe 4 : Outils *Quoi faire si je reçois un dévoilement?*, *Quoi faire si je suis victime d'une violence à caractère sexuel?*, *Quoi faire si je suis témoin d'une violence à caractère sexuel?* et *Formulaire de signalement*.
 - https://cegepgim.ca/wp-content/uploads/2022/08/annexe4_devoilement.pdf
 - https://cegepgim.ca/wp-content/uploads/2022/08/annexe4_victime-1.pdf
 - https://cegepgim.ca/wp-content/uploads/2022/08/annexe4_temoin-1.pdf
 - <https://cegepgim.ca/etudiant-actuel/services-aux-etudiantes-et-etudiants/politique-contre-les-violences-a-caractere-sexuel/>

Suivi des modifications

27 février 2019	Version approuvée par la commission des études
19 mars 2019	Politique initiale adoptée par le conseil d'administration
29 juin 2022	Adoption des modifications à la politique. Ces modifications entrent en vigueur le 22 septembre 2022.