



**Cégep de
Baie-Comeau**

**POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER
LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Novembre 2018

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| PRÉAMBULE | 1 |
| 1. PRINCIPES | 1 |
| 2. DÉFINITIONS | 1 |
| 3. OBJECTIFS | 4 |
| 4. RESPONSABILITÉS | 4 |
| 5. CHAMP D'APPLICATION | 5 |
| 6. GUICHET UNIQUE | 5 |
| 6.1 RÔLE ET RESPONSABILITÉS | 6 |
| 7. COMITÉ PERMANENT VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL | 6 |
| 7.1 COMPOSITION | 6 |
| 7.2 RÔLE ET RESPONSABILITÉS | 7 |
| 8 COORDINATION DU COMITÉ VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL | 7 |
| 8.1 RÔLE ET RESPONSABILITÉS | 7 |
| 9. COMITÉ D'ENQUÊTE | 8 |
| 9.1 RÔLE ET RESPONSABILITÉS | 8 |
| 10. DIRECTION GÉNÉRALE | 8 |
| 11. PRÉSIDENTE OU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION | 8 |
| 12. LA MÉDIATRICE OU LE MÉDIATEUR | 8 |
| 12.1 RÔLE ET RESPONSABILITÉS | 8 |
| 13. DURÉE DES MANDATS | 8 |
| 14. INTERDICTIONS | 9 |
| 15. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALLEMENT OU D'UNE PLAINTÉ | 9 |
| 16. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL | 11 |
| 16.1 MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION | 11 |
| 16.2 FORMATION | 11 |
| 16.3 MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL | 12 |
| 16.4 RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL | 12 |
| 16.5 MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ ... | 12 |
| 16.6 LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ | 13 |
| 16.7 MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES | 14 |
| 16.8 SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE | 14 |
| 17. ENTRÉE EN VIGUEUR | 14 |
| 17.1 ENTRÉE EN VIGUEUR | 14 |
| 17.2 MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE | 14 |
| 18. DIFFUSION DE LA POLITIQUE | 14 |
| 19. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES | 14 |
| ANNEXES | |

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

PRÉAMBULE

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après, la « Loi »). Cette loi prévoit l'adoption d'une *Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel* (ci-après, la « Politique ») d'ici le 1^{er} janvier 2019. Elle devra être appliquée par les établissements au plus tard le 1^{er} septembre 2019.

1. PRINCIPES

- a) Le Cégep désavoue toute forme de violence à caractère sexuel parce qu'elle constitue une entrave au droit à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables.
- b) Le Cégep s'engage à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour la population étudiante et les membres du personnel.
- c) Le Cégep reconnaît aux personnes le droit d'être protégées, aidées et défendues par des mécanismes de recours appropriés.
- d) Le Cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes minorisées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre, les femmes, les communautés culturelles, les communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.
- e) Le Cégep s'assure que cette Politique s'applique à l'ensemble de la communauté collégiale et à tous ceux qui y œuvrent, y compris les intervenants externes.
- f) Le Cégep s'assure que les cas sont traités en toute impartialité, équité, discrétion et vigilance. Pour ce faire, il s'engage à mettre en place un Guichet unique qui aura le mandat d'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre, de les accompagner dans le processus ainsi que les démarches possibles.

- g) Le Cégep s'assure qu'aucun préjudice ne peut être exercé à l'endroit d'une personne qui a porté plainte ni à l'endroit d'une personne qui aurait participé au traitement d'une plainte.
- h) Le Cégep respecte le choix de toute personne de porter plainte ou pas, il ne se substituera pas aux autorités policières et interviendra, qu'il y ait une plainte ou non, pour assurer des conditions de travail et d'études justes et raisonnables.

2. DÉFINITIONS

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

1. Violence à caractère sexuel :

Se dit de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant les inconduites relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement et le cyberharcèlement sexuels et l'agression sexuelle.

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 (victime ou agresseur), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel¹.

2. Agression sexuelle :

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du

¹ Inspirée de : BUREAU DE COOPÉRATION INTERUNIVERSITAIRE, *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Rapport du Groupe de

travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, 2016, p. 9.

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 personne².

3. Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne³.

4. Cyberharcèlement sexuel :

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle, sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel⁴.

5. 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 professions⁵.

6. Consentement :

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

- l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- la personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou parce qu'elle est inconsciente;
- le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Pour les fins de la présente Politique, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité directe, d'une relation d'aide ou d'une relation pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante ou un membre du personnel lorsqu'une relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation.

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

- le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle;

² Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, 2001.
³ Inspiré de la campagne <<Sans OUI, c'est NON>>, repéré à l'URL : <http://www.harcementsexuel.ca/harcement-sexuel/>

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

⁵ Code des professions, RLRQ c. C-26, art. 59.1.

- la personne est dépendante de son partenaire sexuel;
- la relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle⁶.

7. Dévoilement :

Au sens de la Politique, on entend par « dévoilement » le 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.

En matière de reddition de comptes, dans le cadre de la loi, un dévoilement est traité comme un signalement.

8. Signalement⁷ :

Au sens de la Politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

9. Plainte :

Une plainte est une démarche formelle de la victime 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 et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

10. Guichet unique :

Le Guichet unique créé et décrit à la section 16 de la présente Politique.

11. Relation d'autorité :

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation maître-élève.

12. Relation d'aide :

La relation d'aide est une relation thérapeutique et désigne l'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les psychothérapeutes, les conseillers et les techniciens en services adaptés, les travailleurs sociaux, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu ou des conseillers à la vie étudiante.

13. Relations intimes :

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

14. 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).⁸

Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant et un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant (moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques, répétiteur, entraîneur, etc.).

15. Personnel d'encadrement :

Personne qui exerce une fonction, dans un organisme ou une entreprise, et qui détient des pouvoirs décisionnels.

16. Membre du personnel :

Personne employée dans un service, individu en situation de travail dans un établissement, une entreprise⁹.

⁶ Inspiré du ministère de la Justice, gouvernement du Canada, repéré à : <http://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/victimes-victims/def.html>

⁷ 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).

⁸ Cette définition est tirée de la Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais.

⁹ Cette définition est tirée du dictionnaire Larousse :

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/personnel/59815>

17. Sous-traitant :

Personne physique ou morale qui s'engage à exécuter la totalité ou une partie d'un travail en sous-traitance, en réalisant la production d'un bien ou la prestation d'un service¹⁰.

18. Organisation sportive :

Organisation permettant la pratique d'activités sportives, ou qui promeut les activités sportives¹¹.

19. Représentant syndical :

Syndiqué élu par ses collègues de travail afin de les représenter, de servir d'agent de liaison avec le syndicat et de veiller à l'application de la convention collective¹².

20. Représentant de l'association étudiante :

L'association sert à représenter les étudiants d'un établissement d'enseignement collégial ou d'une université et à promouvoir leur intérêt commun concernant diverses activités, notamment l'enseignement, les services et l'administration de leur établissement¹³.

3. OBJECTIFS

Les objectifs ciblés par cette Politique sont les suivants :

- a) se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière;
- b) assurer un milieu de vie sain et sécuritaire pour la population étudiante et les membres du personnel;
- c) établir les rôles et les responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
- d) renforcer les actions pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel;
- e) mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
- f) encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du campus;
- g) établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements obtenus.

4. RESPONSABILITÉS

La *Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel* est une politique institutionnelle. Elle concerne tout le personnel du cégep de même que toute la population étudiante, les sous-traitants, les milieux de stage et les autres usagers des services offerts par le Cégep de Baie-Comeau.

Tous les membres de la communauté collégiale doivent :

- prendre connaissance de la présente Politique, s'approprier son contenu et ses responsabilités;
- respecter la présente Politique;
- participer aux différentes activités de formation obligatoire et de prévention organisées en lien avec la présente Politique;
- recommander toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au Guichet unique;
- signaler, dès que possible, au Guichet unique, toute situation de violence à caractère sexuel dont ils sont témoins;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel tout en tenant compte des conflits de rôle ou d'intérêt possibles.

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

Personnel d'encadrement :

- superviser l'application de la présente Politique;
- suivre les séances de formation obligatoires prévues à la loi et offertes par le Cégep;
- s'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente Politique et à la Loi;
- soutenir les membres du personnel chargés d'intervenir;
- assurer toute autre responsabilité confiée par le Cégep.

Représentants de l'association étudiante :

- suivre la formation annuelle prévue à la Loi et offerte par le Cégep;

¹⁰Cette définition est tirée du grand dictionnaire de l'Office de la langue française : http://www.granddictionnaire.com/ficheoqlf.aspx?id_fiche=8872490

¹¹Cette définition est tirée du Dictionnaire L'Internaute; <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/definition/organisation-sportive/>

¹²Cette définition est tirée du syndicat canadien de la fonction publique: <http://scfp.qc.ca/lexique-syndical/>

¹³Cette définition est tirée du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur: <http://www.education.gouv.qc.ca/universites/etudiants-a-luniversite/accompagnement-et-soutien-des-etudiants/associations-etudiantes/>

- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités de l'association étudiante;
- collaborer avec le Cégep dans l'application de la Politique.

La prévention des violences à caractère sexuel est une responsabilité à la fois individuelle et collective. En ce sens, chaque syndicat et association, de même que chaque personne, étudiant ou travaillant dans l'établissement, a une responsabilité à cet égard.

La Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, en collaboration avec la Direction adjointe des études - Affaires étudiantes et cheminement scolaire, est responsable de l'application de la Politique et de sa mise à jour.

Le Cégep, dans l'application de cette Politique, doit :

- a) former un comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence à caractère sexuel;
- b) prendre les mesures nécessaires à la prévention des violences à caractère sexuel, de manière à assurer un environnement sécuritaire;
- c) mettre en place un mécanisme où il sera possible de dénoncer de façon confidentielle les incidents relatifs à des cas de violence à caractère sexuel (le Guichet unique);
- d) offrir un service de soutien aux personnes impliquées;
- e) établir des modalités de réception, d'analyse et de traitement des plaintes;
- f) offrir la formation obligatoire à la population étudiante et aux membres du personnel;
- g) donner une formation adéquate aux membres du comité visant à prévenir et à contrer toute forme de violence à caractère sexuel et aux différents intervenants et intervenantes.

5. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toute personne faisant affaire avec le Cégep ou la communauté collégiale, telle

que les contractants, les sous-traitants, les milieux de stages, etc.

La présente Politique est en vigueur au Cégep, dans l'ensemble de ses bâtiments (résidences, stade, forêt d'enseignement, CERM, etc.), ses terrains ou dans un lieu de stage ou de formation, reconnu par l'établissement.

La présente Politique s'applique également aux activités pédagogiques, sociales, culturelles ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du campus, telles que les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux, à l'exception des rencontres personnelles ou amicales entre les membres de la communauté collégiale.

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

Toute autre situation sera dirigée vers une ressource appropriée.

6. GUICHET UNIQUE

Le Guichet unique est un mécanisme d'accueil, de références et d'accompagnement mis en place par le Cégep pour accueillir toute personne désirant transmettre de l'information ou nécessitant du soutien en lien avec les violences à caractère sexuel.

Le Guichet unique est sous la responsabilité de la vie étudiante et assuré par une équipe composée de personnel technique et professionnel formé. Il doit être disponible en tout temps en personne au local A-158, à l'adresse courriel suivante : services.violencessexuelles@cegepbc.ca, par téléphone en composant le 418 589-5707, poste 269.

Chaque personne faisant partie de la communauté de l'établissement a droit aux services disponibles si elle en ressent le besoin.

Il est important de souligner que le mandat principal du Guichet unique est d'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre et de les accompagner dans le processus et non de mener une enquête administrative ou disciplinaire.

6.1 Rôle et responsabilités

- a) Recevoir les personnes qui portent plainte et s'assurer qu'elles comprennent bien leurs droits et les divers recours prévus à la politique.
- b) Informer les personnes plaignantes de leurs droits et recours, ainsi que des démarches possibles. Rappeler la responsabilité légale de l'employeur d'assurer un climat sain et exempt de toute forme de violences à caractère sexuel.
- c) Juger de la conformité de la plainte, soit vérifier si la situation portée à son attention fait partie des objets visés par la Politique en vigueur, c'est-à-dire qu'elle correspond à la définition de violences à caractère sexuel. Si la plainte est jugée non conforme, recommander à la personne de s'adresser aux instances appropriées en lien avec la situation présentée.
- d) Soutenir les personnes plaignantes dans la poursuite de la défense de leurs intérêts.
- e) Identifier avec les personnes plaignantes le type d'action qu'elles souhaitent entreprendre.
- f) Assurer aux personnes plaignantes un soutien psychologique et technique pour la réalisation des moyens retenus.
- g) Assister ces personnes quant à la formulation de leur plainte et la préparation de leur dossier.
- h) Accompagner les personnes plaignantes, si celles-ci le désirent, lors des rencontres avec la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, le comité d'enquête du comité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel ou avec un comité

d'enquête externe, ou lors des autres rencontres nécessaires au cheminement de la plainte.

- i) Évaluer, s'il y a lieu, avec la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire si la protection et la sécurité des personnes plaignantes nécessitent d'apporter des mesures correctives immédiates.
- j) Rédiger un rapport annuel et le soumettre, lors d'une rencontre, au comité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel et aux personnes-ressources. Le rapport doit normalement faire état des informations suivantes :
 - des activités de sensibilisation, d'information et de formation du milieu pour prévenir les comportements de violence ou de harcèlement;
 - une compilation anonyme de toutes les données ou statistiques relatives aux violences à caractère sexuel, que les situations aient conduites à une plainte formelle ou non;
 - des recommandations pour améliorer la portée et l'efficacité de la Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel.

Le délai d'intervention applicable à cette offre de services ne peut excéder sept (7) jours.

Le caractère partial du rôle des personnes-ressources fait en sorte qu'elles ne peuvent en aucun cas agir à titre de médiatrice.

7. COMITÉ PERMANENT VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Le mandat, les rôles et les responsabilités du comité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel sont effectués par le comité visant à prévenir et à contrer toutes formes de violence et de harcèlement.

7.1 Composition

Le comité est formé de représentantes et de représentants des différents syndicats, de l'association locale des cadres et de l'association étudiante. Comme la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire est responsable de la Politique, sa directrice ou son directeur siège d'office au comité. Une représentation équitable d'hommes et de femmes est souhaitable. La Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire coordonne l'ensemble des travaux du comité en collaboration avec la Direction adjointe des études - Affaires étudiantes et cheminement scolaire. La sélection des membres repose sur des critères définis, notamment en regard du profil et de l'expertise des personnes.

7.2 Rôle et responsabilités

- a) Préparer un plan de travail annuel.
- b) Proposer les moyens nécessaires à une application pleine et entière de la présente Politique.
- c) Suggérer des moyens de prévention, notamment en analysant les facteurs de risques propres à l'établissement.
- d) Sensibiliser les personnes étudiant et travaillant dans l'établissement afin de prévenir les comportements de violence à caractère sexuel.
- e) Nommer les personnes-ressources.
- f) Veiller à la diffusion de la *Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel*.
- g) Évaluer les besoins de formation pour les personnes concernées par l'application de la Politique et planifier des activités en ce sens.
- h) Recommander, selon la situation, des personnes susceptibles d'agir comme médiatrices ou médiateurs. Ces personnes peuvent faire partie du personnel de l'établissement ou provenir de l'extérieur du cégep.
- i) Recevoir le rapport annuel.

- j) Proposer des amendements à la Politique et s'assurer de sa mise à jour. Le comité doit mettre en place un processus pour s'assurer que tous les groupes formant la communauté de l'établissement (communauté étudiante, personnel d'encadrement, membres du personnel ainsi que leurs associations ou syndicats respectifs) soient consultés lors de l'élaboration ou de la révision de la Politique.

Les comportements de violences à caractère sexuel peuvent être passibles de sanctions. Toutefois, en aucun cas la détermination des sanctions, ainsi que les décisions relatives à leur mise en application, ne relèvent du comité.

8. COORDINATION DU COMITÉ VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

La Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire assumera la coordination.

Cette personne est responsable de la bonne marche des mécanismes qui sont prévus à la présente Politique.

8.1 Rôle et responsabilités

- a) Former un comité d'enquête de deux (2) ou trois (3) personnes et faire appel à une ressource externe lorsque la situation l'exige.
- b) Lors d'une situation particulière, s'allier à un tiers neutre pour prendre une décision éclairée.
- c) Remettre la plainte reçue au comité d'enquête pour analyse.
- d) Veiller, au besoin, à ce que les plaintes soient traitées de façon efficace et impartiale, dans le respect des droits des personnes concernées et de la Politique de l'établissement.
- e) Évaluer, si la protection et la sécurité des personnes plaignantes nécessitent d'apporter des mesures correctives immédiates.
- f) Nommer, en s'inspirant des recommandations du comité visant à prévenir et à contrer les violences à

caractère sexuel et en consultation avec les personnes concernées, une personne médiatrice lorsque ce choix est retenu.

- g) Recevoir le rapport du comité d'enquête et l'acheminer aux autorités administratives concernées si nécessaire.
- h) Appliquer les diverses procédures de conservation des dossiers.
- i) Faire appel aux membres et aux personnes-ressources du comité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel lorsqu'elle le juge nécessaire.
- j) Convoquer le comité lorsque nécessaire.
- k) Rédiger les comptes rendus des rencontres du comité.
- l) Veiller à ce que soient mis en place des moyens pour informer et sensibiliser le personnel et la clientèle du milieu de travail ou d'études dans un objectif de prévention de la violence à caractère sexuel.

9. COMITÉ D'ENQUÊTE

La coordination du comité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel forme le comité d'enquête constitué de deux (2) ou trois (3) personnes n'ayant pas de conflit de rôle ou d'intérêt.

9.1 Rôle et responsabilités

- a) Rencontrer la personne ou les personnes faisant l'objet d'une plainte. Informer du contenu de la plainte et expliquer les procédures en conformité avec la nature de l'intervention souhaitée par la personne plaignante, soit la médiation ou l'enquête.
- b) Appliquer la procédure accompagnant la *Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel*.
- c) Assurer le suivi auprès de la Direction des ressources humaines et de

l'organisation scolaire tout au long du processus.

- d) Effectuer le rapport d'enquête et transmettre ses recommandations à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

10. DIRECTION GÉNÉRALE

Lorsqu'une plainte concerne la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, la Direction générale assume le rôle et les responsabilités dévolues à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

11. PRÉSIDENTE OU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Lorsqu'une plainte concerne la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, ainsi que la Direction générale, la présidente ou le président du conseil d'administration assume le rôle et les responsabilités dévolues à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire. Au besoin, la présidente ou le président pourra faire appel à un membre du comité, afin de la ou de le soutenir dans sa démarche.

12. LA MÉDIATRICE OU LE MÉDIATEUR

La Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, responsable du comité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel, identifie en collaboration avec la Direction adjointe des études – Affaires étudiantes et cheminement scolaire, selon la situation, des personnes susceptibles d'agir comme médiatrice ou médiateur. Elle ou il peut faire partie du personnel de l'établissement ou provenir de l'extérieur. À moins d'un accord mutuel des deux parties, il est préférable que cette personne ne participe pas au comité d'enquête lors d'une même plainte.

12.1 Rôle et responsabilités

- a) Rencontrer séparément les personnes concernées.
- b) Transmettre les propositions d'entente aux personnes concernées.
- c) Rédiger un compte rendu des résultats de la médiation et le transmettre à la Direction des

ressources humaines et de l'organisation scolaire.

13. DURÉE DES MANDATS

Le mandat des personnes membres du comité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel est d'une durée de deux ans et est renouvelable. Pour assurer un meilleur suivi des dossiers, ces personnes peuvent être remplacées selon le principe de l'alternance. Ces personnes sont proposées par leur syndicat respectif ou admises d'office par la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

La durée du mandat des personnes-ressources est renouvelable annuellement.

14. INTERDICTIONS

Il est interdit :

- a) de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- b) d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
- c) d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un étudiant du cégep sans respecter la section 15.5.

15. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

Toute personne participant au processus de plainte, même comme observatrice, doit s'engager à maintenir la confidentialité des informations par la signature du formulaire de confidentialité.

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente Politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais du Guichet unique.

Ce service peut être joint à l'adresse courriel suivante :
services.violencessexuelles@cegepbc.ca,
par téléphone en composant le 418 589-5707,
poste 269, ou en personne, au local A-158
selon l'horaire affiché à l'entrée du local.

À la réception de telles informations, le Guichet unique s'assurera 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. De plus, le Guichet unique évaluera, de concert avec les directions et la personne concernées, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées contre les représailles, le cas échéant.

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

Traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par le Guichet unique. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social, par exemple), l'information ne soit pas transmise au Guichet unique par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser le Guichet unique.

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

Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement

Lorsqu'un membre du personnel du Guichet unique reçoit un signalement ou un dévoilement, il doit tout d'abord accueillir la victime et assurer une écoute.

Ensuite, le membre du personnel du Guichet unique évalue la situation et choisit l'intervention appropriée de concert avec la victime. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime;
- dépôt d'une plainte;
- etc.

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

Une fois l'intervention choisie et les accommodements requis ciblés, la Direction adjointe des études - Affaires étudiantes et cheminement scolaire, dans le cas d'un étudiant, la personne responsable d'un sous-traitant ou la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, dans le cas d'un employé du cégep visé par une information, sera rencontrée afin de lui faire part de l'intervention retenue. La confidentialité de l'identité de la victime et des éléments permettant de l'identifier doit être maintenue, sauf avec son consentement.

Dans tous les cas, la victime peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

En parallèle, le personnel du Guichet unique pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire ne se reproduise. Il est important d'assurer la confidentialité des victimes et les recommandations devront être formulées de façon à empêcher l'identification de la victime, par le biais d'informations anonymisées, par exemple.

Un suivi sera fait auprès de la victime par le personnel du Guichet unique afin de s'assurer que la situation est résolue. Dans le cas contraire, une plainte pourra être déposée.

Il est possible qu'un signalement évolue avec le temps vers une plainte formelle.

Traitement d'une plainte formelle

Lors de l'enquête, l'une ou l'autre des parties peut être accompagnée d'une personne de son choix, laquelle a un rôle de soutien et d'observation lors des entrevues d'enquête. Cette accompagnatrice ou cet accompagnateur est tenu à la confidentialité et ne peut agir à titre de témoin aux fins de l'enquête.

Le traitement d'une plainte commence par le dépôt, au Guichet unique, d'une plainte, soit sur le formulaire prévu à cette fin, par un simple écrit ou consigné par écrit par un membre du personnel du Guichet unique.

Le processus peut prendre fin à tout moment, si l'auteur de la plainte le désire.

Si ce n'est déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec l'auteur de la plainte, afin de retenir des mesures de mitigation appropriées. Ces mesures seront en place jusqu'à ce qu'une décision à la suite de l'enquête soit prise. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement pour la victime alléguée ou l'auteur du signalement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime;
- dépôt d'une plainte;
- etc.

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

Sauf en cas de nécessité, la confidentialité de l'identité de l'auteur de la plainte et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf si le plaignant en donne son consentement.

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

La conformité de la plainte avec la portée et le champ d'application de la Politique est évaluée par un membre du personnel du Guichet unique. La plainte est ensuite transmise à la coordination du comité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel afin que la recevabilité de la plainte soit évaluée. Elle est ensuite transmise au comité d'enquête. La plainte peut être acheminée à un enquêteur (interne ou externe) si nécessaire. Si la plainte est non recevable, le personnel du Guichet unique transmet l'information par écrit à l'auteur de la plainte, en indiquant les motifs pour lesquels elle est jugée non recevable. Cela n'affecte aucunement les services fournis par le Guichet unique.

Si la plainte est jugée non conforme, en vertu de la présente Politique, le Guichet unique dirige la personne plaignante vers un mécanisme de gestion des conflits plus approprié ou lui propose d'autres moyens pour régler la situation.

Le processus peut prendre fin à tout moment. Si l'auteur de la plainte veut maintenir celle-ci, le Cégep fera enquête. L'auteur de la plainte est avisé de l'identité de l'enquêteur.

Les conclusions de l'enquête sont transmises à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, à l'auteur de la plainte et à la personne visée par l'enquête.

L'autorité compétente du collège rendra une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées seront avisées de cette décision.

Un suivi dans l'application des mesures devra être fait parmi les personnes concernées citées au paragraphe précédent.

En tout état de cause, les plaintes reçues au Guichet unique devront être traitées dans un délai de 90 jours civils.

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

Il est de première importance de centrer ces mesures sur les auteurs potentiels d'actes de violence à caractère sexuel et non pas sur les victimes.

Dans l'optique de faire connaître le phénomène des violences à caractère sexuel et d'en parler afin d'en prendre conscience et d'agir pour les contrer, le Cégep organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale.

Ces activités sont adaptées aux différents publics de la communauté collégiale (étudiants, membres du personnel et personnel d'encadrement), et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

16.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent des campagnes,

des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des stands ou des ateliers. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement et d'autres informations de nature juridique, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et les violences à caractère sexuel, etc.

Lors des activités sociales organisées par le Cégep, les syndicats, l'association étudiante ou tout autre membre de la communauté collégiale, les organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Ces mesures devront être convenues avec le personnel du Guichet unique avant l'événement. En tout temps, durant l'événement, au moins un représentant sobre de l'organisation doit être présent afin de s'assurer du respect de la présente Politique.

Une planification annuelle des activités respectant les critères précédents sera développée chaque année par le personnel du Guichet unique et déposé à leur supérieur immédiat. Il sera transmis à titre d'information à la coordination du comité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel.

Une campagne annuelle sera mise sur pied afin de sensibiliser les membres de la communauté à toutes les formes de violence à caractère sexuel, sexiste; à accueillir un dévoilement et autre.

Une évaluation de l'incidence, de l'efficacité et de la pertinence des différentes mesures, incluant celles de prévention et de sensibilisation devrait être faite régulièrement, à l'aide de différents questionnaires de participation.

16.2 Formation

La tenue d'activités de formation vise à ce que tous les membres de la communauté possèdent les connaissances et les réflexes nécessaires pour faire de la prévention ou réagir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel se présente, de façon à ce que les victimes soient assistées, soutenues et dirigées rapidement vers les ressources

spécialisées compétentes ou les corps policiers.

Ces formations peuvent être offertes sous différentes formes : par les pairs, en ateliers, webinaires, midis-conférences, capsules à visionner, formations classiques, en ligne au moment de l'admission, de l'engagement ou pendant la période d'études, etc. La durée et les thèmes abordés peuvent varier selon les besoins et être déterminés avec la participation du comité permanent.

Les formations peuvent être livrées par des organismes externes ou par les ressources spécialisées de l'établissement.

Dans son plan de travail, le personnel du Guichet unique prévoira au moins une activité de formation obligatoire pour la population étudiante et une activité de formation obligatoire annuellement pour le personnel d'encadrement, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs, et les représentants des associations étudiantes.

Formation pour le personnel d'encadrement et les représentants

Voici plusieurs thèmes où des formations qui seront offertes, notamment pour les sujets suivants :

- Politique, enjeux, théorie, ressources, comment accueillir un signalement ?
- Possibilité de suivre une formation pour les « bystanders » ou autrement dit, les témoins actifs.
- Visionnement obligatoire annuel pour la sensibilisation des violences à caractère sexuel.
- La reconnaissance des situations et des contextes les plus à risque en ce qui a trait aux violences à caractère sexuel.
- Le code de conduite et l'encadrement des relations intimes entre membres du personnel et membres de la communauté étudiante.

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

Le Cégep vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance

physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance.

Le Cégep s'associe lorsque cela est nécessaire avec différents partenaires pour l'amélioration des différents éléments de sécurité, incluant les résidences, suivant différentes recommandations.

Les numéros d'urgence 911 et 555 (numéro interne) sont apposés sur chaque téléphone du cégep.

Tout commentaire relatif à la sécurité peut, en tout temps, être transmis à la Coordination des ressources matérielles ou à la Direction des services administratifs soit en personne, par courriel ou par téléphone.

16.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

La présente Politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par le Cégep, par un membre du personnel, par le personnel d'encadrement, par une organisation sportive ou par une association étudiante, peu importe le lieu où cette activité se déroule.

L'organisateur d'un tel événement doit s'assurer du respect de la présente Politique lors de celui-ci. En tout temps, durant l'événement, au moins un représentant sobre de l'organisation doit être présent afin de s'assurer du respect de la présente Politique.

Outre la formation nécessaire à l'obtention de l'horaire à la rentrée, de la sensibilisation sera faite lors de la journée d'accueil avec de l'affichage, de l'information sur les ressources et le Guichet unique ainsi que la consommation responsable de l'alcool. Le technicien ou la technicienne en travail social fera également du travail de milieu durant les deux premières semaines de la session.

La personne ou le groupe responsable de l'organisation est mis au courant des règles à respecter ainsi que des sanctions possibles applicables à un manquement à ces règles ou à la présente Politique.

Les règles de conduite applicables aux activités d'accueil sont énoncées dans la procédure sur les activités d'accueil des

étudiantes et des étudiants et préalablement transmise aux personnes concernées.

16.5 Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité

Le Cégep possède un code de conduite pour les membres du personnel encadrant les relations intimes entre un membre du personnel ayant une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide.

Le Cégep est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et l'un des étudiants du collège vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le personnel du cégep devrait s'abstenir d'entretenir de telles relations.

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

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'engagement du membre du personnel au Cégep, une déclaration devra être remplie par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire et la Direction des études, dans les meilleurs délais.

Si la relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, une relation d'aide ou une relation d'autorité, le membre du personnel impliqué devra déclarer à la Direction des études et la Direction des ressources humaines et de l'organisation scolaire, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime afin que des mesures puissent être prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse dans le processus académique, réelle ou apparente. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, le transfert de l'étudiant dans un groupe-cours donné par un autre enseignant, la correction des travaux par un autre enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiant à un autre professionnel, ainsi que d'autres mesures.

16.6 La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité

La personne qui reçoit de l'information au Guichet unique doit garder celle-ci confidentielle, sauf avec l'autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information, si la loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables ou en application de la présente Politique.

Lorsque l'information concerne un mineur, la personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation à la Direction de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais.

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

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.

Dans le cas où le Cégep décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. Il s'agit d'informations confidentielles devant être protégées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que ce qui est nécessaire pour atteindre ce qui est visé par la communication. Cette communication devra être faite par le responsable de l'accès à l'information du cégep, en conformité avec la politique du collège.

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

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du Guichet unique peut transmettre de l'information anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

16.7 Mesures visant à protéger contre les représailles

Le Cégep s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger les auteurs de plainte, signalement et dévoilement, ou la personne qui a fourni des renseignements de représailles de la part du milieu. Pour l'application de la présente Politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte, 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 un grave manquement à la présente Politique et leur auteur sera sanctionné conformément à la présente Politique.

La personne visée par une plainte administrative sera avisée qu'aucune mesure de représailles à l'endroit de la personne qui a signalé une situation problématique ou déposé une plainte ne sera tolérée et, qu'advenant ce cas, cet élément sera pris en compte dans l'évaluation de la plainte et des sanctions applicables, le cas échéant.

16.8 Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente Politique

Le non-respect de la présente Politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou l'expulsion. 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 à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente Politique. Celle-ci sera présentée à tous les tiers contractant avec le Cégep et le tiers devra s'engager à s'y conformer.

En cas de manquements à la Politique ou à la loi de la part d'une personne issue d'un milieu de stage, celle-ci pourrait se voir exclue de la liste des milieux approuvés.

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.

Les diverses mesures inscrites dans la présente Politique seront mises en place dès janvier 2019, à l'exception des formations obligatoires, qui le seront en août 2019.

17.2 Mécanisme de révision de la politique

La présente Politique sera révisée tous les cinq (5) ans, à moins d'un changement nécessitant une révision, et transmise au ministre (art. 9 de la Loi).

18. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La présente Politique sera mise à la disposition de tous les membres de la communauté collégiale et de la population (incluant tous les sous-traitants et les milieux de stages du collège) par l'entremise de son site Web, l'agenda et du Guichet unique.

La Politique sera remise à l'ensemble du personnel du cégep dès son adoption et à tous les nouveaux employés lors de leur engagement.

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 :

1. les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris

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

ANNEXE

RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLE AU CÉGEP

Guichet unique
services.violencessexuelles@cegepbc.ca
418 589-5707, poste 269, local A-158

Andrée-Anne Provencal, psychologue
418 589-5707, poste 256, local A-229

Catherine Deschênes Bérubé, technicienne en travail social
418 589-5707, poste 351, local A-158

Bureau de Santé, Valérie Maltais, infirmière
418 589-5704, poste 286, local A-188

Comité violences à caractère sexuel et harcèlement
Roland Morin, directeur adjoint des études – Affaires étudiantes et cheminement scolaire
418 589-5707, poste 252, local A-220
Josée Santerre, directrice des ressources humaines et de l'organisation scolaire
418 589-5707, poste 202, local A-117

RESSOURCES DE SOUTIEN À L'EXTERNE

Homme Aide Manicouagan
767, rue Jalbert, Baie-Comeau (Québec) G5C 2A2
418 589-4277

CALACS Lumière boréale
C.P. 6177, Baie-Comeau (Québec) G5C 0B7
418 589-1714
Sans frais : 1-800-563-0443
Urgences 24/7 : 1 888 933-9007

Interligne (diversité sexuelle et de genre)
Sans-frais : 1 888 505-1010
Textes : 1 888 505-1010
Interligne.co/clavardage

Info-Santé
811

Centre de prévention du suicide Côte-Nord
C.P. 6184, Baie-Comeau (Québec) G5C 0B7
Ligne d'intervention nationale : 1 866 APPELLE (277-3553)
Ligne d'intervention locale : 1 877 589-2433
Courriel: cps09@globetrotter.net

CAVAC
71, avenue Mance, Baie-Comeau (Québec)
G4Z 1N2
418 294-8034, 1 866 LECVAC (532-2822)
<http://www.cavac.qc.ca/>

Maison des femmes
C.P. 10013, succursale Brunet, Baie-Comeau
(Québec) G4Z 0A6
418 296-4733

CLSC Lionel-Charest
340, rue Clément Lavoie, Baie-Comeau (Québec)
G4Z 3B8
418 296-2572

Ligne provinciale
1 888 933-9007
agressionssexuelles.gouv.qc.ca

RÉFÉRENCES

Charte des droits et libertés de la personne du Québec, L.R.Q. C-12. Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2006.

CORDEAU, Marie-Josée. *Le harcèlement psychologique au travail*, Les éditions JCL inc., 2004, 189 p.

GRUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL. *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*, Montréal, Les Éditions Transcontinental, 2004, 169 p. (Collection Entreprendre).

Guide de prévention à l'intention des employeurs de la petite entreprise : *Prévenir le harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous!*. Commission des normes du travail, 2004 C-0248 (04-09).

Guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des salariés : *Un milieu de travail sans harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous!*. Commission des normes du travail, 2004, C-0246 (04-06).

Harcèlement et violence au travail : *Politique type, guide de prévention et d'intervention*, FNEEQ-CSN, Conseil fédéral des 26, 27 et 28 mai 2004.

LAFOND, Reine, et Jacques PROVENCHER. *Le harcèlement psychologique : tout ce que l'employeur doit savoir*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 2004, 315 p.

MORIN F. Me. *Harcèlement psychologique (Analyse des articles 81.18 et suivants L.N.T.)*, novembre 2003, 17 p.

Politique contre le harcèlement, Montréal, Université de Montréal, secrétariat général, septembre 2003, Recueil officiel, règlements, directives, politiques et procédures, numéro 10.16.