

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

Adoption par le conseil d'administration :

Résolution : CARL-190611-18

Date : 11 juin 2019

Révision : 22 septembre 2022 (modification apportée – modification de l'article 4)

Résolution : CARL-221130-02

Date : 30 novembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	3
1. CHAMP D'APPLICATION	4
2. BUT ET OBJECTIFS.....	4
3. PRINCIPES ET VALEURS.....	5
4. DÉFINITIONS.....	6
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	11
5.1 Membres de la communauté collégiale du CRLA	11
5.2 Personnel cadre du CRLA	11
5.3 Syndicats et Association locale des cadres du CRLA	12
5.4 Association générale des étudiants et étudiantes du CRLA (AGECRLA).....	12
5.5 Comité permanent.....	12
5.6 Bureau d'information et de prévention en matière de violences à caractère sexuel (BIP)	13
6. INTERDICTIONS	13
7. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET FORMATION	14
7.1 Mesures de prévention et de sensibilisation.....	14
7.2 Formation.....	14
7.3 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel	15
7.4 Règles encadrant les activités sociales, d'accueil ou d'intégration	15
7.5 Mesures visant à protéger contre les représailles	15
8. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ	16
8.1 La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité	17
8.2 Traitement d'un signalement.....	18
8.3 Traitement d'une plainte	19
8.4 Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente Politique.....	21
9. MÉCANISME DE LA REDDITION DE COMPTES	21
10. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION.....	21
ANNEXE I - CODE DE CONDUITE	I
ANNEXE II — DÉCLARATION D'INTÉRÊTS.....	IV
ANNEXE III - TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT CONCERNANT UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	VII
ANNEXE IV - TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ CONCERNANT UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL	VIII

PRÉAMBULE

Le Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption (CRLA) s'engage à fournir un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel.

La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (ci-après la « Politique ») s'inscrit dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après la « Loi »), adoptée le 8 décembre 2017 par l'Assemblée nationale du Québec à la suite de l'expression de préoccupations provenant de tous les milieux confondus.

Par la présente, le CRLA rappelle aux membres du personnel, aux étudiants et à l'ensemble de ses partenaires (fournisseurs, visiteurs, locataires, etc.) qu'aucune forme de violence à caractère sexuel n'est tolérée, pas plus que les représailles contre les personnes qui veulent se prévaloir d'un droit en vertu de la présente politique ou qui en sont témoins. La Politique insiste sur l'importance du consentement garantissant un milieu de travail et d'étude sécuritaire et sain pour tous les membres de la communauté collégiale. Elle vise aussi à contrer une culture du viol qui banalise et tolère les violences à caractère sexuel et qui tend à responsabiliser les victimes.

Les violences à caractère sexuel constituent un problème présent dans toutes les sphères de la société y compris dans les établissements d'enseignement supérieur.

- 1 femme sur 3 a subi au moins une agression sexuelle depuis l'âge de 16 ans ;
- 1 homme sur 6 subira une agression sexuelle au cours de sa vie ;
- 2/3 des victimes sont âgées de moins de 18 ans. Seuls 20 % des agresseurs sont mineurs ;
- 40 % des femmes souffrant d'un handicap physique vivent une agression sexuelle au cours de leur vie. Ce pourcentage varie de 39 % à 68 % pour les femmes aux prises avec un problème de déficience intellectuelle ;
- Plus de 75 % des jeunes filles autochtones âgées de moins de 18 ans ont été victimes d'agression sexuelle ;
- Près de 8 victimes sur 10 connaissent leur agresseur ;
- Jusqu'à 90 % des agressions sexuelles ne sont pas dénoncées à la police ;
- Dans 98 % des cas déclarés à la police, l'agresseur est de sexe masculin ;
- Les personnes de la communauté LGBTQ+ font également partie des populations les plus à risque.

La présente version de la politique VACS de notre établissement, en date du 22 septembre 2022, tient compte de la modification de l'article 4 de la Loi sur les VACS, qui fait suite à l'adoption, le 21 septembre 2021 en Assemblée nationale du Québec, de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (PL64- Loi 25). En effet, depuis le 22 septembre 2022, l'article 4 de la Loi sur les VACS ajoute que : « 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. »

1. CHAMP D'APPLICATION

La Politique s'applique et s'adresse à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toute personne faisant affaire avec le CRLA ou sa communauté collégiale.

La Politique s'applique également aux activités pédagogiques, sociales ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale et se déroulant à l'extérieur du collège, notamment les stages, les activités d'intégration, les voyages étudiants et les fêtes de début ou de fin d'année scolaire. Elle s'applique également aux activités en ligne que pourraient avoir entre eux des membres de la communauté collégiale.

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

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

2. BUT ET OBJECTIFS

La Politique a pour but d'assurer la protection et l'intégrité physique et psychologique de même que la dignité des étudiants et des membres du personnel du CRLA afin que la communauté collégiale puisse évoluer dans un environnement sain et exempt de violence à caractère sexuel.

Par conséquent, le CRLA ne tolère aucune conduite susceptible de répondre aux définitions de violence à caractère sexuel, prévues à l'article 4 de la Politique. Le CRLA entend prendre toute mesure raisonnable pour s'assurer qu'aucun étudiant ou membre du personnel ne fasse l'objet de violence à caractère sexuel.

Compte tenu de ce qui précède, la présente Politique vise à identifier les mécanismes qui permettent de prévenir et de faire cesser les situations de violence à caractère sexuel, de traiter adéquatement ces situations lorsqu'elles surviennent et d'aider les étudiants et les membres du personnel qui pourraient en être victimes. Pour ce faire, le CRLA souligne l'importance pour l'ensemble de la communauté collégiale de se mobiliser pour établir et maintenir une culture du respect fondée sur l'inclusion, l'égalité, l'équité et la sécurité.

La Politique poursuit notamment les objectifs suivants :

- 1) Prévenir et interdire toute forme de violence à caractère sexuel à l'endroit d'un ou des membres de la communauté collégiale ;
- 2) Prévoir un processus diligent et proactif d'intervention et de traitement d'une plainte ou d'un signalement ;
- 3) S'assurer que le système de plainte soit sécuritaire, crédible, efficace, confidentiel et vise à rendre imputables les individus qui commettent des violences à caractère sexuel ;
- 4) Assurer l'information, la sensibilisation et la formation des membres de la communauté collégiale pour prévenir et faire cesser les situations de violence à caractère sexuel ;
- 5) Établir les responsabilités des différents intervenants impliqués dans l'application de la Politique ;
- 6) Se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière ;
- 7) Assurer la cohérence des actions adaptée aux besoins des personnes victimes ;
- 8) Favoriser la concertation avec les organismes et les ressources externes.

3. PRINCIPES ET VALEURS

La Politique repose sur les principes et valeurs suivants :

- 1) Les violences à caractère sexuel constituent une violation des droits de la personne incompatible avec l'éthique sociale et les valeurs prônées par le CRLA ;
- 2) Les relations interpersonnelles doivent en tout temps être animées de civisme et de respect ;
- 3) La prévention des violences à caractère sexuel dans un milieu d'enseignement et de travail est une responsabilité à la fois individuelle et collective et tous se doivent d'intervenir pour prévenir et faire cesser tout comportement de cette nature ;
- 4) Le CRLA favorise, comme moyens de prévention, l'éducation et la formation afin de permettre une sensibilisation, une conscientisation et une responsabilisation au sein de la communauté collégiale ;

- 5) La communauté collégiale doit être sensible au rôle que chacun joue à prévenir et à faire cesser les violences à caractère sexuel et à agir comme témoin actif dans le milieu ; quiconque en est témoin doit dénoncer la situation au Bureau d'information et de prévention en matière de violences à caractère sexuel (ci-après le BIP), tel que décrit à la page 7 du présent document ;
- 6) Tout membre de la communauté collégiale a le droit d'être protégé et assisté avec diligence par des mécanismes et des recours appropriés, et ce, en toute impartialité, équité et confidentialité sans qu'il ne lui soit porté préjudice et sans qu'il ne fasse l'objet de représailles ;
- 7) Le signalement ou la plainte appartient à la personne victime de violence à caractère sexuel et son accord permet d'enclencher les différentes étapes prévues à la démarche de traitement du signalement ou de la plainte. Toutefois, le CRLA peut décider de poursuivre l'analyse d'un signalement ou d'une plainte, malgré le désistement de la personne plaignante, s'il le juge opportun pour garantir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de violence à caractère sexuel ;
- 8) Tout signalement est traité de manière confidentielle, en tenant compte, toutefois, de l'ajout apporté à l'article 4 de la Loi sur les VACS.
- 9) Tant la personne qui se dit victime de violence à caractère sexuel, que la personne mise en cause, ont droit au respect et à la protection de leur réputation. Elles ont également le droit d'être soutenues et entendues au cours du processus ;
- 10) Le CRLA prend les mesures et les sanctions appropriées, compte tenu de l'ensemble des circonstances, contre quiconque reconnu comme ayant exercé toute forme de violences à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale.

4. DÉFINITIONS

Dans la présente Politique, les expressions suivantes signifient :

- **Agression sexuelle** : geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.
- **Bureau d'information et de prévention en matière de violences à caractère sexuel (BIP)** : Le BIP est le guichet unique désigné au CRLA comme lieu

d'information et de référence en matière de violences à caractère sexuel. Les personnes à l'accueil (ASA-RH pour le personnel, intervenant psychosocial pour les étudiants) y reçoivent tout signalement ou plainte, accompagnent et réfèrent au besoin à la ressource d'aide appropriée ou à l'autorité compétente les personnes victimes en vertu de la présente Politique.

- **Communauté collégiale** : ce regroupement inclut toutes les personnes travaillant ou étudiant au CRLA, ainsi que les tiers qui sont en relation avec elles dans le cadre de leur travail ou de leurs études, notamment :
 - le personnel cadre ;
 - le personnel enseignant ;
 - le personnel professionnel ;
 - le personnel de soutien ;
 - le personnel non syndiqué ;
 - l'ensemble de sa population étudiante ;
 - les stagiaires (étudiants ou enseignants) ;
 - les sous-traitants ;
 - les partenaires externes.

- **Consentement** : accord explicite, libre, éclairé, volontaire, maintenu et répété 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 :
 - lorsqu'il y a une relation d'autorité, d'aide ou pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante ;
 - après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou par son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci ;
 - la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité ;
 - le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir ;
 - 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, parce qu'elle est inconsciente ou en raison d'un handicap.

De plus :

- L'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement.
-
- **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 vidéos de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement sexuel.

- **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 actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique devient d'ordre sexuel lorsqu'il se manifeste par de telles paroles, de tels écrits, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

- **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 professions¹.
- **Plainte** : Une plainte vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence à caractère sexuel et à sanctionner la personne mise en cause. Une plainte administrative est une démarche formelle visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel, envers sa personne, à un établissement d'enseignement. Une plainte criminelle implique la possible perpétration d'un acte criminel.

¹ Code des professions, RLRQ c. C -26, art 59.1

- **Relation d'autorité** : la relation d'autorité existe systématiquement entre tout membre du personnel du CRLA et un membre de la communauté étudiante ainsi qu'entre le personnel d'encadrement et les employés du CRLA.

La relation d'autorité inclut notamment :

- la relation entre une personne cadre et un membre de la communauté étudiante de l'établissement ;
 - la relation entre un membre du corps professoral avec un membre de la communauté étudiante ;
 - la relation entre tout membre du personnel du CRLA et un membre de la communauté étudiante ;
 - la relation entre les personnes à l'emploi du service de sécurité avec un membre de la communauté étudiante de l'établissement ;
 - la relation entre un entraîneur et un membre de la communauté étudiante ;
 - la relation entre un membre du personnel d'encadrement et un employé sous sa supervision ;
 - la relation entre un membre du personnel stagiaire avec un membre de la communauté étudiante ;
 - la relation entre un superviseur de stage et son stagiaire étudiant ;
 - la relation entre un tuteur et son tuteuré.
- **Relations intimes** : les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles.
 - **Représailles** : toute mesure préjudiciable exercée contre une personne pour le motif qu'elle ait, de bonne foi, fait un signalement ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'un signalement. Le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement ou de collaborer à une vérification ou à une enquête constitue également des représailles².
 - **Signalement**³ : au sens de la présente 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. Le dévoilement est un signalement effectué par la personne ayant subi de la violence à caractère sexuel.
 - **Violence à caractère sexuel** : s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend

² Le terme de « représailles » tel que proposé par le Protecteur du citoyen dans le cadre de *la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*.

³ 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.

également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, écrits, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

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

Les violences à caractère sexuel incluent notamment :

- l'agression sexuelle ;
- le harcèlement sexuel ;
- le cyberharcèlement sexuel ;
- le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc. ;
- la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes ou d'un membre de la communauté collégiale sans son consentement ;
- les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ;
- la manifestation abusive d'intérêt non désirée ;
- les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel, non désirés ;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ;
- les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés ;
- l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ;
- les promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel ;
- Le retrait d'un préservatif en cours de relation sexuelle à l'insu de l'autre partenaire ou sans son consentement ;
- L'intoxication d'une personne dans le but d'en abuser sexuellement.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 Membres de la communauté collégiale du CRLA

Tous les membres de la communauté collégiale doivent notamment :

- Réagir de façon empathique et aidante, sans porter de jugement lorsqu'une violence à caractère sexuel est signalée et portée à sa connaissance ;
- Respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'un signalement ;
- Être un témoin actif et être conscient de l'importance d'agir lorsque témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel ou d'une violence à caractère sexuel ;
- Collaborer avec le responsable du traitement de la plainte, le cas échéant et coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violence à caractère sexuel ;
- Référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au BIP ;
- Suivre les formations proposées par le comité permanent porteur de la présente Politique ;
- Rapporter au BIP plutôt qu'au service de sécurité tout incident relatif à un comportement de violence à caractère sexuel, à moins qu'une urgence ne requière une intervention immédiate.

Enfin, tout membre de la communauté collégiale du CRLA qui a des motifs raisonnables de croire que la sécurité ou le développement d'une personne mineure est ou peut être compromis est tenu de signaler sans délai la situation au Directeur de la protection de la jeunesse⁴.

5.2 Personnel cadre du CRLA

Au CRLA, tous les cadres peuvent agir en tant qu'autorité compétente. Ainsi, ils devront obligatoirement être formés tant pour appliquer adéquatement la présente Politique que pour être des modèles incarnant les valeurs qu'elle vise à promouvoir et pour être des témoins actifs exemplaires. Enfin, il est important que les membres du personnel cadre démontrent du leadership en matière de sensibilisation et de prévention.

⁴ Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P -34.1, art. 39

5.3 Syndicats et Association locale des cadres du CRLA

Les syndicats et la section locale de l'Association des cadres du CRLA collaborent en sensibilisant et en informant leurs membres de la présente Politique, en désignant un ou des membres représentants de leur catégorie de personnel qui siégeront au Comité permanent et en désignant des représentants pouvant éventuellement accompagner les personnes victimes et les personnes mises en cause lors du processus du traitement de la plainte, sur demande de celles-ci. Ils doivent suivre également la formation annuelle obligatoire proposée par le Comité permanent issu de la présente Politique.

5.4 Association générale des étudiants et étudiantes du CRLA (AGECRLA)

L'AGECRLA, ainsi que ses employés, collabore à la présente Politique, en désignant un ou des membres représentants qui siégeront au Comité permanent et en désignant des représentants pouvant éventuellement accompagner les personnes victimes et les personnes mises en cause lors du processus du traitement de la plainte, sur demande de celles-ci. Les représentants désignés doivent suivre la formation annuelle obligatoire proposée par le Comité permanent issu de la présente Politique.

5.5 Comité permanent

Le Comité permanent a la responsabilité d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi des obligations reliées à la présente Politique. Il doit notamment suggérer des activités de formation et mettre en place des mesures de prévention et de sensibilisation visant à prévenir, contrer et faire cesser les violences à caractère sexuel. Il doit tenir à jour et diffuser une liste de services de soutien au collègue et à l'externe et maintenir les canaux de communication afin de faciliter les collaborations.

Il est composé d'une personne issue de chacune des sphères suivantes : communauté étudiante, personnel de soutien, personnel professionnel, personnel enseignant et personnel cadre du CRLA. Les membres suivent également la formation annuelle obligatoire proposée par le Comité permanent.

5.6 Bureau d'information et de prévention en matière de violences à caractère sexuel (BIP)

Le BIP porte les rôles et responsabilités suivants :

- Servir de ressource d'information quant aux droits, recours ou aide disponible en matière de violences à caractère sexuel pour toute la communauté collégiale ;
- Fournir un service d'accueil, de référence et de soutien ;
- Mettre en place ou recommander à l'autorité compétente des mesures provisoires d'accommodement et d'accompagnement suite à un signalement ;
- Recevoir les signalements et les plaintes et en assurer le suivi rigoureux et efficace de façon à ce que les délais prévus à la présente Politique soient respectés ;
- S'assurer en tout temps de la confidentialité du processus et du respect des droits et libertés des personnes concernées;
- Compiler les signalements et les plaintes de façon confidentielle.

6. INTERDICTIONS

Il est strictement interdit :

- de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ;
- d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte ou d'un signalement ;
- d'entretenir une relation intime lorsqu'il y a relation d'autorité sans respecter le code de conduite en annexe.

En outre, le CRLA est d'avis que les relations intimes entre les membres du personnel et de la communauté étudiante vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement.

À noter qu'une relation sexuelle entre une personne mineure et une personne qui lui enseigne ou qui est position d'autorité est automatiquement considérée comme de l'exploitation sexuelle criminelle sans que l'existence d'abus n'ait à être démontré⁵ (*Code criminel*, LRC, 1985, ch. C-46, art. 153)

⁵ Au Canada, en matière criminelle, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans les cas suivants :

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

7. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET FORMATION

Conformément à la Loi dont est issue la présente Politique, le Comité permanent met en œuvre des stratégies de prévention et de sensibilisation visant à empêcher les actes de violence à caractère sexuel au sein de la communauté collégiale.

7.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Le Comité permanent issu de la présente Politique a la responsabilité d'adopter des stratégies de de prévention et de sensibilisation pour les membres de la communauté collégiale traitant de toutes les formes de violence à caractère sexuel et sexiste.

7.2 Formation

Puisque les personnes victimes sont susceptibles de se confier à toute personne et puisque la réaction du premier confident a un impact pouvant être significatif sur la décision de la personne victime d'entreprendre des démarches pour obtenir de l'aide ou pour porter plainte, il importe qu'une formation sur les réactions aidantes permettant l'accueil des signalements et des plaintes avec dignité et compassion soit obligatoirement suivie par :

- Les personnes à l'accueil au BIP ;
- Les membres du personnel cadre ;
- Les membres du personnel ;
- Les membres du service de sécurité ;
- Les représentants de l'AGECRLA, des associations de personnel et de syndicats.

Le Comité permanent est responsable de choisir, d'organiser et d'assurer le suivi en matière de formation des membres de la communauté collégiale.

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

Afin de répondre à son obligation en matière de sécurité visant à contrer et à faire cesser les violences à caractère sexuel, le Comité permanent issu de la présente Politique met en place les mécanismes suivants :

- La vérification périodique de 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 ;
- Un canal de communication permanent qui permet à tous les membres de la communauté collégiale de faire part de leurs commentaires, suggestions et demandes d'intervention concernant un enjeu de sécurité, auxquels le CRLA s'engage à répondre à l'intérieur d'un délai opportun, selon le degré d'urgence déterminé.

De plus, le CRLA charge le comité local en santé et sécurité de cerner les interventions prioritaires à effectuer aux infrastructures en matière de sécurité.

7.4 Règles encadrant les activités sociales, d'accueil ou d'intégration

La présente Politique s'applique à toute activité sociale, d'accueil ou d'intégration organisée par le CRLA, un membre de la communauté collégiale, 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.

7.5 Mesures visant à protéger contre les représailles

Le CRLA s'engage à mettre en place les mesures requises afin de protéger les auteurs de plainte ou de signalement contre de possibles représailles. Pour l'application de la présente Politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Elles peuvent également avoir lieu avant le début de la plainte ou du signalement.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement au Règlement No 7 relatif aux conditions de vie et au fonctionnement du Cégep régional de Lanaudière et leur auteur sera sanctionné conformément à ce Règlement ou aux conventions collectives qui s'appliquent.

8. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

Le processus de transmission et de traitement d'un signalement ou d'une plainte est illustré aux ANNEXES III et IV.

Toute personne désirant transmettre ou recevoir de l'information relativement à la présente Politique, faire un signalement ou déposer une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale, ou désirant être informé quant aux droits, recours ou aide disponible, peut le faire par le biais du BIP.

En tout temps, lors du processus de signalement ou de plainte, les personnes concernées peuvent demander à être accompagnées par un tiers de leur choix.

Le BIP peut être joint de la façon suivante:

	Communauté étudiante	Membre du personnel
En personne durant les heures normales d'ouverture	F-150 Services aux étudiants Aide psychosociale	A-214 Soutien administratif aux ressources humaines
Par téléphone	450-470-0922 poste 3169	450-470-0922 poste 3358
En ligne	www.cegep-lanaudiere.qc.ca/lassomption/bip	

À la réception de telles informations, le BIP s'assure de fournir l'écoute, le soutien, les mesures provisoires et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, le BIP évalue, de concert avec la personne concernée et l'autorité compétente, les mesures à mettre en place.

Le CRLA s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours.

Avec pour objectif d'accueillir avec ouverture tout signalement de manière impartiale, la consommation d'alcool ou de drogues ne pourrait être retenue contre un témoin d'une situation de violences à caractère sexuel à des fins de sanction en vertu des règlements du cégep.

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

La personne qui reçoit de l'information au BIP doit garder celle-ci confidentielle, sauf avec l'autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information, si une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, incluant un suicide, ou 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.

Lorsque l'information concerne un mineur, la personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au Directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais⁶.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'aux personnes concernées et à celles susceptibles de leur porter secours. La personne transmettant de l'information à la ressource appropriée ne peut divulguer que ce qui est nécessaire pour atteindre le but de la communication.

Les membres d'un ordre professionnel respectent leur code de déontologie.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non de déposée, la personne à l'accueil du BIP peut transmettre de l'information anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier les personnes concernées par l'information doit demeurer confidentiel, sauf dans les cas de figure précédemment énumérés.

Depuis le 22 septembre 2022, la modification de la loi rend obligatoire la communication des sanctions données ou non suivant une plainte lorsque la personne plaignante le demande. Cette demande pourra être faite par écrit ou verbalement et la réponse peut être communiquée de la même façon que la demande initiale.

La réponse communiquée à la personne plaignante, dans un délai raisonnable, devra indiquer, en date du jour de la demande, si une sanction a été imposée ou non, et dans l'affirmative, la nature et la durée de la sanction.

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

8.2 Traitement d'un signalement

Lorsque la personne à l'accueil au BIP reçoit un signalement, elle doit tout d'abord accueillir la personne et assurer une écoute empathique dans le respect de son intimité. Au besoin, elle la réfère à une personne-ressource, l'accompagne dans ses démarches et lui transmet toute information pertinente.

Ensuite, la personne à l'accueil au BIP collabore avec l'autorité compétente et peut lui recommander des mesures. La personne qui a fait un signalement participe au choix de celles-ci. L'autorité compétente détermine les actions appropriées, notamment :

- Mise en place de mesures d'accommodement (par exemple, l'aménagement des horaires et la prolongation des délais pour les travaux) ;
- Accompagnement afin d'aider la personne à trouver des solutions pour faire face à la situation ;
- Mesures réparatrices (par exemple, la sensibilisation de la personne mise en cause, pour l'informer des paroles ou des gestes à caractère sexuel reprochés) ;
- Intervention dans le milieu (par exemple, sensibilisation et soutien dans des groupes où des problématiques de violences à caractère sexuel ont été rapportées) ;
- Accompagnement dans le dépôt d'une plainte, s'il y a lieu.

Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

Une rencontre visant à expliquer les mesures mises en place aura lieu entre la personne qui a fait un signalement et la personne responsable de l'application des mesures.

Toute mesure affectant les conditions de travail ou d'études de la personne mise en cause ne pourra être formalisée avant qu'une enquête rigoureuse et transparente ne soit effectuée.

Dans tous les cas, la personne qui a fait un signalement peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

En parallèle, la personne à l'accueil au BIP pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations à l'autorité compétente ou au comité permanent afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise. Des recommandations devront être formulées de façon à empêcher l'identification de la personne victime.

Un suivi sera fait par la personne à l'accueil au BIP afin de s'assurer que la situation est prise en charge. En tout temps, une plainte peut être déposée.

8.3 Traitement d'une plainte

La personne plaignante peut être accompagnée de la personne de son choix lorsqu'elle rencontre la personne à l'accueil au BIP.

Le traitement d'une plainte débute à la demande d'une personne victime de violence à caractère sexuel auprès du BIP. Dans un premier temps la personne à l'accueil au BIP doit accueillir la personne plaignante et assurer une écoute empathique dans le respect de son intimité. Au besoin, elle la réfère à une personne-ressource. Enfin, la personne à l'accueil au BIP détermine, en collaboration avec la personne plaignante, la nature de la plainte. En cas de plainte criminelle, la personne plaignante est dirigée vers les ressources appropriées.

Si la plainte est de nature administrative⁷, le formulaire est rempli par la personne à l'accueil au BIP, conjointement avec la personne plaignante.

Le processus peut prendre fin à tout moment, à la demande de la personne plaignante.⁸

La personne à l'accueil au BIP collabore avec l'autorité compétente afin de s'assurer de la conformité de la plainte avec la portée et le champ d'application de la présente Politique. Après consultation avec la personne plaignante, des mesures pourront être mises en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête.

Si la plainte est non recevable, la personne plaignante en est informée par écrit ainsi que les motifs pour lesquels elle est jugée non recevable. Lorsque la plainte est jugée non recevable, des mesures d'aide et d'accompagnement psychosocial sont mises en place. De plus, s'il y a de nouveaux éléments de preuve à soumettre, il sera possible pour la personne plaignante de faire appel de la décision de l'autorité compétente.

Si la plainte est jugée recevable, l'autorité compétente valide auprès de la personne plaignante son souhait de poursuivre le processus.

Le cas échéant, l'autorité compétente avise la personne mise en cause et son syndicat, si cette personne est syndiquée, de l'existence d'une plainte jugée recevable à son endroit. Le CRLA fera enquête ou choisira un enquêteur externe spécialisé en la matière. La personne plaignante, la personne mise en cause et son syndicat sont informés du nom de la personne chargée d'enquêter sur la plainte et des délais prévus à la présente Politique pour effectuer l'enquête. Dans le cas où la personne mise en cause est un membre de la

⁷ La personne plaignante peut en tout temps décider de déposer une plainte formelle en matière criminelle.

⁸ Tel qu'indiqué au paragraphe traitant des Principes et valeurs dans la présente politique, le CRLA peut décider de poursuivre l'analyse d'un signalement ou d'une plainte, malgré le désistement, s'il le juge opportun pour garantir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de violence à caractère sexuel.

communauté étudiante, celle-ci peut être accompagnée par un représentant de l'association étudiante tout au long du processus.

La personne chargée de l'enquête doit recueillir la version des faits de la personne mise en cause dans le cadre de son enquête.

Seules les personnes associées au traitement de la plainte ou rencontrées durant l'enquête sont informées de l'existence et du contenu de la plainte. Les personnes rencontrées signeront toutes un engagement de confidentialité interdisant de divulguer l'existence et le contenu de la plainte ainsi que l'identité des personnes concernées à quiconque à l'exception des représentants syndicaux, légaux ou aux personnes en soutien.

Un rapport comportant les informations recueillies, l'analyse et les conclusions de l'enquête sont transmises à la direction du CRLA ou à la direction de la formation continue, le cas échéant, à la personne plaignante et à la personne visée par l'enquête, à son Syndicat ainsi qu'aux personnes impliquées dans le processus d'application d'une sanction.

Un processus d'appel des conclusions de l'enquête doit être possible en cas d'erreur de procédure substantielle qui porte atteinte aux principes d'équité procédurale. Le processus peut également être enclenché s'il existe de nouveaux éléments de preuves non disponibles au moment de l'enquête. Un tiers n'ayant pas été impliqué dans l'enquête initiale, mais reconnu comme compétent sera saisi de l'analyse de cette demande.

Les mesures d'accommodements mises en place sont maintenues durant le processus d'appel.

L'autorité compétente rendra une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées seront avisées du fait qu'une décision a été prise sans en dévoiler les tenants et aboutissants et en conformité avec les politiques du CRLA et les conventions collectives en vigueur.

Un suivi dans l'application des mesures devra être fait par l'autorité compétente.

En tout état de cause, le BIP dispose d'un délai maximal de sept (7) jours pour accuser la réception d'une plainte. Les plaintes reçues au BIP devront être traitées dans un délai de 90 jours.

8.4 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 au renvoi du CRLA. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés, dans une perspective de gradation, au moment de retenir une sanction.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un tiers, le CRLA pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente Politique. La présente Politique sera présentée à tous les tiers contractants avec le CRLA et ceux-ci devront s'y conformer.

Lorsqu'une personne de la communauté collégiale entreprend une relation intime interdite par la Code de conduite (annexe I), le fait de dévoiler diligemment cette relation à son supérieur immédiat sera pris en compte dans l'analyse de la situation.

9. MÉCANISME DE LA REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le CRLA 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, ainsi que les activités de formation offertes aux étudiants ;
- Les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes ;
- Les mesures de sécurité mises en place ;
- Le nombre de plaintes et de signalements 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 présente Politique.
- Tout autre élément déterminé par le ou la Ministre.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Le Comité permanent issu de la présente Politique procède à la révision de la Politique si l'évolution du cadre organisationnel, juridique ou social le commande, à défaut aux cinq ans.

Annexe I - Code de conduite

Préambule

La réussite éducative et la diplomation des étudiants sont au cœur des priorités du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption. Afin d'atteindre cet objectif, le Cégep a pour priorité d'offrir aux étudiants un milieu de vie sain et exempt de violence à caractère sexuel et considère chaque membre de son personnel comme ambassadeur de cette mission. L'intégrité, la loyauté et le respect des membres de notre communauté font de son personnel des modèles à suivre, des exemples d'excellence et de professionnalisme pour l'ensemble des communautés étudiantes se succédant et se développant au sein de notre établissement.

Le code de conduite du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption est un énoncé d'attitudes et de comportements associés au savoir-vivre que nous encourageons pour maintenir un milieu d'études supérieures et de vie respectueux, harmonieux, exempt de toute violence à caractère sexuel et favorisant le développement des étudiants.

Tous les employés du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption, toutes catégories d'emploi confondues, doivent respecter ce code dans leurs activités internes et externes. De fait, pour que le code de conduite génère les résultats escomptés, l'adhésion de chaque membre du personnel et son engagement à le respecter et à le promouvoir quotidiennement dans le cadre de son travail sont essentiels.

Au-delà de l'enseignement et des services offerts, ce sont la qualité des relations interpersonnelles et la façon dont chacun collabore avec la communauté du Collège qui influencent le milieu d'études et de vie.

OBJECTIFS

- Susciter une réflexion individuelle et collective afin d'assurer à notre communauté un milieu exempt de violence à caractère sexuel ;
- Instaurer une culture de respect exempte de toute forme de violence à caractère sexuel ou de comportements inacceptables.

Un code de conduite est bien plus qu'une suggestion de comportements individuels à adopter ou de règles à respecter. Le code vient encadrer le modèle de citoyen responsable que nous inculquons à notre population étudiante dans le respect de la mission éducative du Collège. Il s'agit de considérer les autres et de faire preuve d'ouverture, de communiquer respectueusement, d'adopter des comportements qui favorisent le développement global des étudiants fréquentant notre établissement. Nous reconnaissons que chaque employé, par l'adoption des comportements recherchés,

contribue au maintien d'un milieu d'étude respectueux, harmonieux et exempt de toute violence à caractère sexuel.

COMPORTEMENTS À ADOPTER

Nous, les employés du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption, valorisons le respect, la collaboration, la loyauté et assurons un milieu d'étude et de vie sécuritaire.

AGIR AVEC RESPECT

AU QUOTIDIEN DANS NOTRE INSTITUTION, C'EST :

- être courtois et poli ;
- considérer les opinions des autres ;
- utiliser un ton de voix convenable ;
- respecter les limites et les commentaires de ses collègues ;
- écouter sans jugement un membre de la communauté en difficulté.

AGIR AVEC COLLABORATION

AU QUOTIDIEN DANS NOTRE INSTITUTION, C'EST :

- s'entraider entre collègues ;
- être positif et réceptif ;
- partager ses idées et connaissances ;
- offrir son soutien à un membre de la communauté en difficulté dans ses démarches.

AGIR AVEC LOYAUTÉ

AU QUOTIDIEN DANS NOTRE INSTITUTION, C'EST :

- accepter les changements et s'y adapter ;
- respecter les goûts et les coutumes des autres ;
- donner la chance aux autres de s'exprimer ;
- être capable d'en venir à un compromis en cas de conflit ;
- respecter les divergences d'opinions.

ASSURER UN MILIEU D'ÉTUDE ET DE VIE SÉCURITAIRE AU QUOTIDIEN DANS NOTRE INSTITUTION, C'EST :

- avoir une bonne écoute, être réceptif ;
- s'assurer que le message est bien compris ;
- avoir de l'empathie ;
- partager l'information à temps ;
- adopter un ton de communication agréable ;
- éviter de se placer soi-même dans une position à risque ;
- respecter l'ensemble des règlements et lignes directrices de l'établissement.

MESURES SPÉCIFIQUES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ

Le CRLA est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et un membre de sa communauté étudiante vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'organisation. Ainsi, les relations intimes entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante sont proscrites. Les membres du personnel du CRLA doivent s'abstenir d'entretenir de telles relations.

Il importe peu que la personne plaignante soit l'instigatrice de la relation intime. Il revient à la personne en position d'autorité de refuser l'invitation et d'éviter de se mettre en situation de conflit d'intérêts pour préserver la relation professionnelle.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'embauche d'un membre du personnel au CRLA, une déclaration d'intérêt devra être remplie et signée par les deux parties et remise à la direction du CRLA ou à la direction de la formation continue, le cas échéant, dans les meilleurs délais.

Si la relation intime se développe au cours d'une relation d'autorité entre membres de la communauté collégiale du CRLA, les personnes impliquées doivent alors déclarer à la direction dont ils relèvent, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime. Des mesures seront prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse, réelle ou apparente.

En cas de doute quant à savoir si une relation est régie par le présent Code de conduite, les membres du personnel du CRLA doivent divulguer les faits et valider la question auprès de la direction du CRLA ou de la direction de la formation continue plutôt que d'omettre de les divulguer.

À noter qu'une divulgation ne peut entraîner de mesures disciplinaires, sans par ailleurs mettre le personnel à l'abri de plaintes éventuelles.

- J'ai pris connaissance du Code de conduite et je m'engage à le respecter.

Signature du membre du personnel

Signature de la direction
ou de son représentant

Annexe II — Déclaration d'intérêts

Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption

Tous les membres du personnel du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption ont l'obligation de déclarer les relations intimes susceptibles de les placer dans des situations d'apparence de conflits d'intérêts.

En cas de doute quant à savoir si une relation est régie par la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, les membres du personnel du CRLA doivent divulguer les faits et valider la question auprès de la direction du CRLA ou de la direction de la formation continue plutôt que d'omettre de les divulguer.

Les membres du personnel doivent également mettre à jour leur déclaration d'intérêts lorsqu'un changement survient dans leur situation.

Le conflit d'intérêts, ou la simple apparence de conflit d'intérêts inhérent à une relation intime peut nuire aux personnes impliquées dans la relation, à la confiance de tierces parties et, par voie de conséquence, à la réputation du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption et de ses membres.

Cependant, il faut mentionner que certains conflits d'intérêts sont parfois inévitables, ce qui ne signifie nullement que la personne ou l'organisation visée manque d'intégrité. Tant qu'il est déclaré, le conflit d'intérêts peut être géré, ce qui constitue une mesure de protection contre tout préjudice à l'endroit des parties et un gage de la confiance de la communauté interne et externe envers l'établissement.

Enfin, le fait de déclarer une relation n'empêche pas de signaler une situation de violence à caractère sexuel dans cette même relation.

Formulaire de déclaration d'intérêts

Première déclaration

Mise à jour de la déclaration précédente

Section A — IDENTIFICATION DU DÉCLARANT

Prénom et nom :

Statut ou Fonction :

Département/Service :

Section B — INTÉRÊTS DU DÉCLARANT

Veuillez répondre aux questions suivantes relatives à votre situation telle qu'elle est actuellement et telle qu'elle a été depuis la date de votre dernière Déclaration d'intérêts.

Depuis votre précédente déclaration d'intérêts :

1 — Avez-vous développé une relation intime avec un membre de la communauté étudiante ou un membre du personnel du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption avec qui vous avez un lien d'autorité (passée ou actuelle) ?

Non

Oui avec un membre de la communauté étudiante

Oui avec un membre du personnel

Si vous avez répondu OUI, indiquez le nom de la personne concernée :

Section C — DÉCLARATION DU DÉCLARANT

J'estime qu'aucune des relations intimes dans lesquelles je me trouve depuis la dernière Déclaration d'intérêts ne me place en conflit d'intérêts, n'a l'apparence d'un conflit d'intérêts, ni ne pourrait devenir un conflit d'intérêts à l'égard de la Politique en vigueur.

OU

J'estime qu'une ou plusieurs relations dans la (les) quelle(s) je me trouve depuis ma dernière Déclaration d'intérêts me place (nt) en conflit d'intérêts, a (ont) l'apparence d'un conflit d'intérêts ou pourrait (ent) devenir un conflit d'intérêts à l'égard de la Politique en vigueur.

J'atteste avoir pris connaissance de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption ainsi que le code de conduite s'y rattachant.

Je déclare que les renseignements fournis dans le présent formulaire de Déclaration d'intérêts sont, à ma connaissance, exacts et complets.

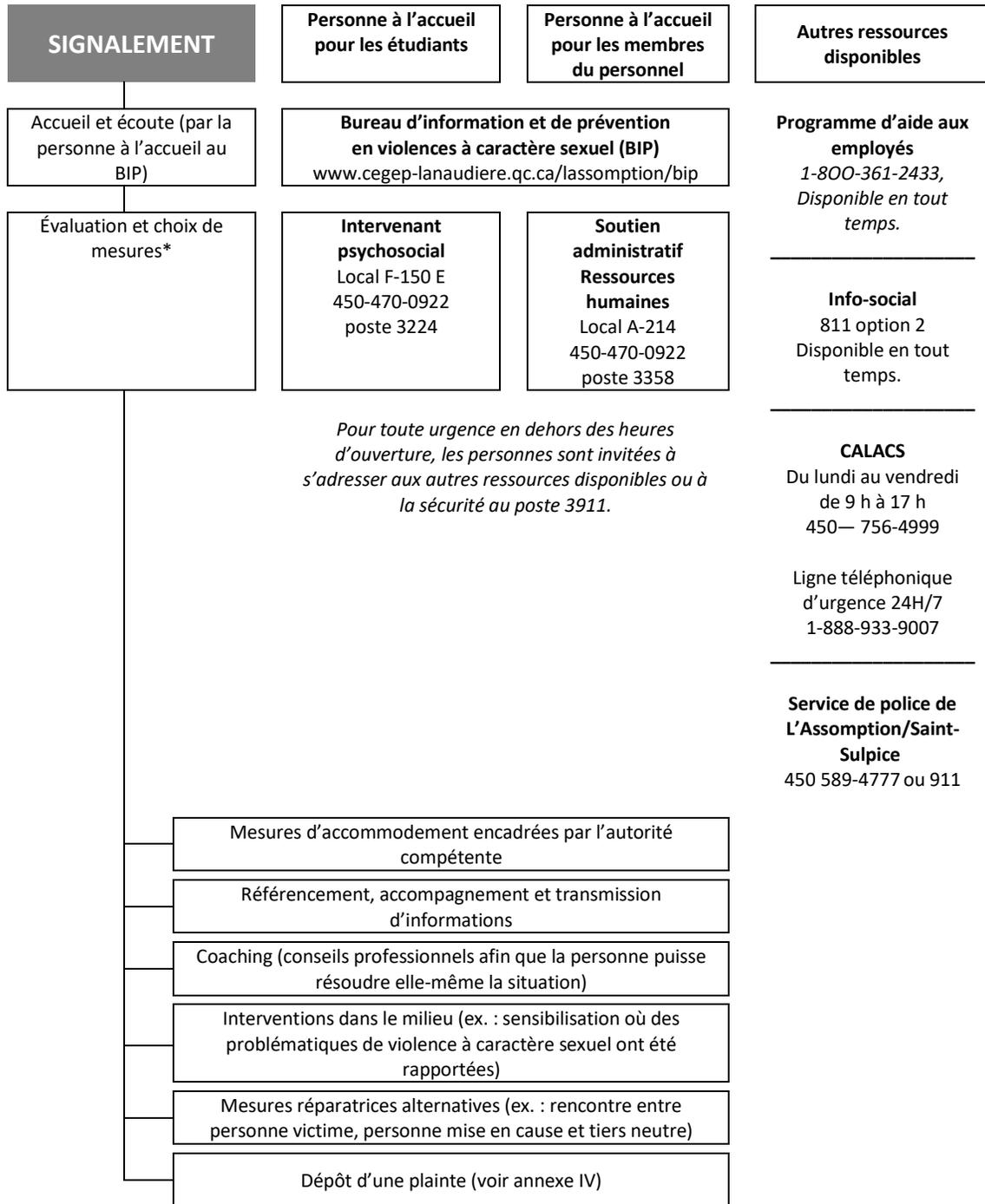
Je m'engage à déclarer toute situation qui surviendrait entre la date de ma signature ci-après et la prochaine déclaration qui viendrait modifier la présente Déclaration d'intérêts.

Nom du déclarant : _____ Date : _____

Signature : _____

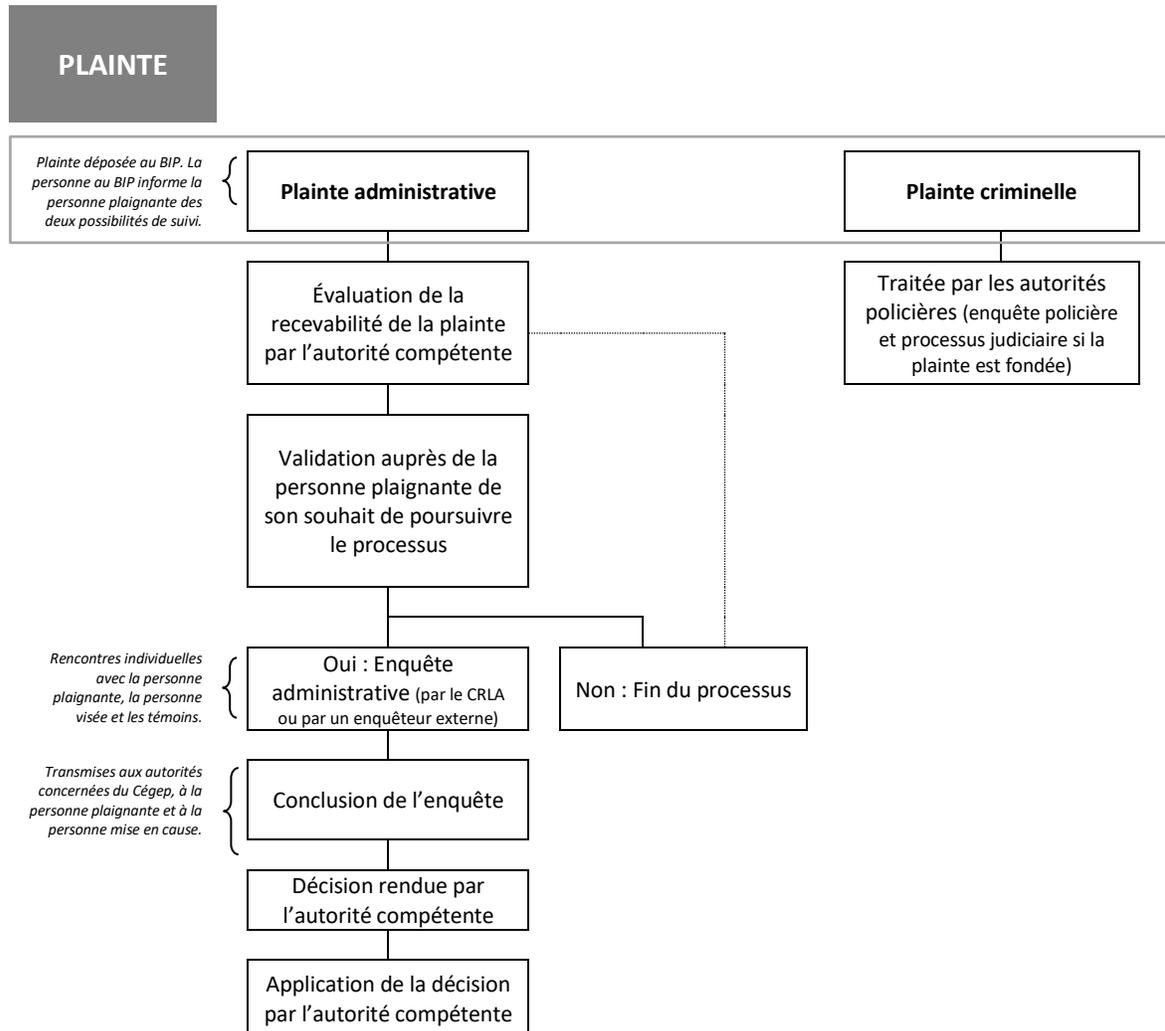
Veuillez remettre le présent formulaire dûment complété à votre supérieur immédiat.

ANNEXE III - Traitement d'un signalement concernant une situation de violence à caractère sexuel



* À noter que le choix des interventions ne se restreint pas à la liste mentionnée ci-dessus et que ces exemples ne sont ni obligatoires, ni présentés dans un ordre chronologique.

ANNEXE IV - Traitement d'une plainte concernant une situation de violence à caractère sexuel



Notez bien :

- Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'interventions sont offerts à la personne plaignante.
- La personne plaignante peut en tout temps décider de déposer une plainte formelle en matière criminelle.
- La personne plaignante peut mettre fin au processus à tout moment et retirer sa plainte administrative.⁹
- Le Cégep dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement d'une plainte.

⁹ Tel qu'indiqué au paragraphe traitant des Principes et valeurs dans la présente politique, le CRLA peut décider de poursuivre l'analyse d'un signalement ou d'une plainte, malgré le désistement, s'il le juge opportun pour garantir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de violence à caractère sexuel.