

**Politique visant à prévenir et à combattre  
les violences à caractère sexuel**

**Avis favorable de la commission des études le 2 novembre 2022  
Avis favorable du conseil d'établissement du 14 novembre 2022**



### **Modification de l'article 10.3**

En 2021, l'Assemblée nationale du Québec modifie le Projet de loi n° 64 modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels au niveau de la divulgation des résultats à la personne plaignante victime de violences à caractère sexuel.

À cet effet, l'article 10.3 a ajouté une procédure de suivi des traitements des plaintes.

## TABLE DES MATIÈRES

1.	CHAMP D'APPLICATION .....	4
2.	BUT ET OBJECTIFS .....	4
3.	PRINCIPES ET VALEURS .....	5
4.	DÉFINITIONS .....	6
5.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	10
6.	RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL.....	12
7.	INTERDICTIONS .....	12
8.	MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION .....	12
9.	BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION — VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (BIP-VACS).....	15
10.	PROCESSUS DE TRANSMISSION ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ .....	15
11.	MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES .....	21
12.	ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION .....	21
ANNEXE 1	OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE VICTIME DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL .....	22
ANNEXE 2	TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT OU D'UN SIGNALEMENT .....	23
ANNEXE 3	TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ ADMINISTRATIVE .....	24
ANNEXE 4	PROCESSUS D'ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE .....	25

## **PRÉAMBULE**

Le Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne (ci-après le CRLT) s'engage à fournir un milieu de vie sain et sécuritaire pour les membres de la communauté collégiale.

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 à la suite de l'expression de préoccupations grandissantes provenant de tous milieux confondus.

Par la présente Politique, le CRLT 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 impliquées. La Politique insiste sur l'importance du consentement garantissant un milieu de travail et d'études sécuritaire et sain pour tous les membres de la communauté collégiale.

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

La Politique s'adresse et s'applique à l'ensemble des personnes employées par le CRLT ou qui le fréquentent en tant qu'étudiant, stagiaire, locataire, fournisseur de biens ou de services, visiteur ou usager d'un service ou d'une installation. Elle s'applique à l'ensemble des activités du CRLT, qu'elles se déroulent dans ses installations ou à l'extérieur de celles-ci.

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 Politique, le CRLT 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 CRLT afin que ces derniers puissent évoluer dans un environnement sain et exempt de violence à caractère sexuel.

Par conséquent, le CRLT ne tolère aucune conduite susceptible de répondre aux définitions de violence à caractère sexuel, agression sexuelle, harcèlement ou cyberharcèlement sexuels, inconduite sexuelle et exploitation sexuelle prévues à l'article 4 de la présente Politique. Le CRLT 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 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, la Politique poursuit notamment les objectifs suivants :

- 1) Prévenir et interdire toute forme de violence à caractère sexuel à l'endroit d'un membre de la communauté collégiale ;
- 2) Prévoir un processus diligent et proactif d'intervention et de traitement d'une plainte, d'un signalement ou d'un dévoilement ;
- 3) Assurer l'information, la sensibilisation et la formation du milieu pour prévenir les situations de violence à caractère sexuel ;
- 4) Établir les responsabilités des différents intervenants impliqués dans l'application de la Politique ;
- 5) Se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière ;
- 6) Assurer la cohérence des actions en prenant en considération les besoins des personnes victimes ;
- 7) Favoriser la concertation avec les organismes et les ressources externes.

### **3. PRINCIPES ET VALEURS**

La Politique repose sur les valeurs et les principes 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 CRLT ;
- 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 de collaborer à l'atteinte de cet objectif ;
- 4) Le CRLT favorise, comme moyens de prévention, l'éducation et la formation afin de permettre une sensibilisation et une conscientisation au sein de la communauté collégiale ;
- 5) Les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement et de travail ne sont tolérées en aucun temps par le CRLT ;
- 6) 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 est invité à dénoncer la situation au Bureau d'information et de prévention en matière de violences à caractère sexuel (ci-après le BIP-VACS) ;
- 7) 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 ;
- 8) La plainte appartient à la personne qui se dit victime de violence à caractère sexuel et son accord permet de mettre en marche les différentes étapes prévues à la démarche de

traitement de la plainte. Toutefois, le CRLT peut décider de poursuivre l'analyse d'une plainte s'il le juge opportun pour garantir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de violence à caractère sexuel ;

- 9) Toute plainte est traitée de manière confidentielle. Le CRLT a toutefois l'obligation de s'acquitter de ses obligations légales, par exemple, dans le cas où la personne plaignante est mineure ;
- 10) 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 ;
- 11) Le CRLT peut prendre les mesures et les sanctions appropriées, compte tenu de l'ensemble des circonstances, contre quiconque reconnu comme ayant exercé toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale.

#### 4. DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, certains mots ou expressions fréquemment utilisés dans la présente Politique se définissent comme suit :

**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 d'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.

**BIP-VACS — Bureau d'information et de prévention en matière de violences à caractère sexuel** : le BIP-VACS est le guichet unique désigné au CRLT comme lieu d'information et de référence en matière de violence à caractère sexuel. Les répondants désignés (directrice ou directeur adjoint des ressources humaines pour les membres du personnel, intervenants psychosociaux pour les étudiants) y reçoivent tout signalement ou plainte, accompagnent et recommandent au besoin à la ressource d'aide appropriée ou à l'autorité compétente les personnes victimes en vertu de la présente Politique.

**Communauté collégiale** : toute personne travaillant ou étudiant au CRLT ainsi que les tiers qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement, dans le cadre de son travail ou de ses études, notamment :

- 1) le personnel d'encadrement ;
- 2) le personnel enseignant ;
- 3) le personnel professionnel ;
- 4) le personnel de soutien ;
- 5) le personnel non syndiqué ;
- 6) l'ensemble de la population étudiante fréquentant l'établissement ;
- 7) les stagiaires (étudiants et étudiantes ou enseignants et enseignantes) ;
- 8) les sous-traitants (un entrepreneur qui, sous la direction du CRLT, s'engage envers ce dernier à réaliser un travail en sous-traitance) ;

- 9) les partenaires externes ;
- 10) les contractants (cessionnaire alimentaire) ;
- 11) les clients externes qui utilisent les locaux ;
- 12) les membres des Centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT).

**Conditions d'études** : par conditions d'études, il est entendu, dans cette Politique, l'accès par l'étudiant à un plan de cours, à un enseignant et aux différentes plateformes d'informations pertinentes et d'évaluation de ses compétences acquises, en lien avec le ou les cours auxquels il est inscrit.

**Conditions de travail** : le terme « conditions de travail », lorsque mentionné dans cette Politique, réfère aux conventions collectives en vigueur pour les catégories d'emplois concernées.

**Consentement** : accord explicite, maintenu, répété, 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 :

- 1) L'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers ;
- 2) 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 ou en raison d'une incapacité physique ou intellectuelle ;
- 3) Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir ;
- 4) La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité ;
- 5) 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.

De plus, l'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement.

Pour les fins de la présente Politique, le consentement est invalide en présence d'une relation sexuelle ou intime entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante.

Il est à noter qu'une relation sexuelle entre une personne mineure et une personne qui lui enseigne ou qui est en position d'autorité est automatiquement considérée comme une infraction (art. 153 du Code criminel).<sup>1</sup>

**Cyberharcèlement sexuel** : harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information, comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audios ou vidéos de moments

---

<sup>1</sup> 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.

d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel.

**Dévoilement** : au sens de la Politique, on entend par « dévoilement » une démarche personnelle par laquelle un individu révèle qu'il a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

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

**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 et d'études néfastes. Le harcèlement 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 professions<sup>2</sup>.

**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 et à sanctionner la personne mise en cause. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence à caractère sexuel, d'inconduite ou de harcèlement sexuel, envers sa personne, à un établissement d'enseignement et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte criminelle policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

**Relation d'aide** : la relation d'aide est une relation d'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 travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens aux services adaptés, les conseillers d'orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuelles, les intervenants de milieu ou les conseillers à la vie étudiante.

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

**Relations intimes** : les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

---

<sup>2</sup> Code des professions, RLRQ c. C-26, art.59.1.



**Relation pédagogique** : la relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échanges, 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)<sup>3</sup>.

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.).

**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 représailles<sup>4</sup>.

**Signalement**<sup>5</sup> : au sens de la présente Politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne ayant subi de la violence à caractère sexuel ou un témoin actif transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

**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 également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, écrits, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimée 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 (la personne victime de violence à caractère sexuel ou la personne mise en cause), 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 de violence à caractère sexuel et la personne mise en cause.

Les violences à caractère sexuel incluent notamment :

- 1) l'agression sexuelle ;
- 2) le harcèlement sexuel ;
- 3) le cyberharcèlement ;
- 4) l'inconduite sexuelle ;
- 5) le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc. ;

---

<sup>3</sup> Cette définition est tirée de la *Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique* du Cégep de l'Outaouais.

<sup>4</sup> Le terme « 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.

<sup>5</sup> 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).

- 6) la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes ;
- 7) les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ;
- 8) la manifestation abusive d'intérêt non désirée ;
- 9) les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel ;
- 10) les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ;
- 11) la production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un membre de la communauté sans son consentement ;
- 12) les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés ;
- 13) l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ;
- 14) 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 ;
- 15) le retrait d'un préservatif en cours de relation sexuelle à l'insu de l'autre partenaire ou sans son consentement ;
- 16) l'intoxication d'une personne dans le but de l'agresser sexuellement ;
- 17) la traite des personnes et l'exploitation sexuelle.

## **5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **5.1 Personnel d'encadrement du CRLT**

Le personnel d'encadrement du CRLT sensibilise les membres du personnel sous sa responsabilité quant à l'existence et à la portée de la Politique. Il contribue à prévenir les violences à caractère sexuel en intervenant relativement à toute situation ou tout comportement susceptible de mener à des situations problématiques, et ce, dès qu'une telle situation ou un tel comportement est porté à sa connaissance. Il collabore également avec le responsable du traitement de la plainte, le cas échéant. Il suit également la formation annuelle obligatoire proposée par le CRLT. Enfin, il est important que le personnel d'encadrement démontre du leadership en matière de sensibilisation et de prévention.

### **5.2 Syndicats (des enseignants, des professionnels et du soutien) et association locale des cadres du CRL**

Les syndicats et l'association locale des cadres du CRL sensibilisent et informent leurs membres de la Politique et désignent un ou des membres représentant leur catégorie professionnelle pour siéger au comité permanent. Ils désignent également des représentants pouvant éventuellement accompagner les personnes plaignantes et les personnes mises en cause lors du processus du traitement de la plainte, sur demande de celles-ci. Ils suivent la formation annuelle obligatoire proposée par le CRLT.

### **5.3 Association étudiante**

L'association étudiante du CRLT sensibilise et informe ses membres de la Politique et désigne un membre la représentant pour siéger au comité permanent. Elle désigne également des représentants pouvant éventuellement accompagner les personnes plaignantes et les personnes

mises en cause lors du processus du traitement de la plainte, sur demande de celles-ci. Les représentants désignés suivent la formation annuelle obligatoire proposée par le CRLT.

#### **5.4 Membres de la communauté collégiale**

Tous les membres de la communauté collégiale du CRLT doivent notamment :

- 1) Réagir de façon empathique et aidante, sans porter de jugement lorsqu'une violence à caractère sexuel est signalée et portée à sa connaissance ;
- 2) Respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'un signalement ;
- 3) Être un témoin actif et être conscient de l'importance d'agir lorsque témoin d'une situation susceptible de causer une violence à caractère sexuel, ou d'une violence à caractère sexuel ;
- 4) 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 ;
- 5) Recommander toute personne désirant rapporter de l'information, ou en obtenir, au BIP-VACS ;
- 6) Suivre les formations proposées par le comité permanent porteur de la présente Politique ;
- 7) Rapporter au BIP-VACS 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 CRLT 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 jeunesse.

#### **5.5 Comité permanent**

Le comité permanent a la responsabilité d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi des obligations liées 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 des services de soutien offerts par le collège et par les organismes externes d'aide aux victimes de violences à caractère sexuel, en maintenant avec ces derniers les canaux de communication afin de faciliter les collaborations. Il doit tenir à jour et diffuser une liste de services de soutien au collège et à l'externe et maintenir les canaux de communication afin de faciliter les collaborations. Les membres du comité permanent suivent également la formation annuelle obligatoire proposée par ce dernier.

Le comité permanent se compose des membres suivants :

- 1) un représentant du comité de direction ;
- 2) un représentant de la communauté étudiante ;
- 3) deux représentants de la communauté enseignante ;
- 4) un représentant des professionnels ;
- 5) un représentant du personnel de soutien.

Les différentes instances associatives locales sont responsables de la nomination de leur représentant au printemps de chaque année.

#### **5.6 Guichet unique : Bureau d'Intervention et de Prévention — Violences à Caractère Sexuel (BIP-VACS)**

Le Guichet unique est un lieu désigné au CRLT où plusieurs personnes sont en mesure d'offrir un soutien et de recevoir tout dévoilement, signalement ou plainte en vertu de la Politique.

### **6. RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL**

La présente Politique agit en complément au Règlement no 7 et s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par le CRLT, un membre du personnel, une organisation sportive, une association étudiante ou par tout autre 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.

Le Cégep peut exiger, lors de ces activités :

- 1) que les personnes qui les organisent aient suivi une formation à propos des mesures à mettre en place pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel ;
- 2) qu'une personne soit tenue d'être sobre pour agir à titre de personne-ressource ;
- 3) que la présente Politique soit rappelée à tous les participants et que soient expliquées les conséquences d'un manquement à une exigence prévue par la Politique, par la signature d'un contrat ;
- 4) que des affiches de préventions soient visibles et que de l'information relative au bureau d'intervention en prévention (BIP-VACS) soit distribuée, y compris ses coordonnées.

### **7. INTERDICTIONS**

Il est strictement interdit :

- 1) de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ;
- 2) d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'un dévoilement ;
- 3) d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un étudiant du CRLT sans respecter l'article 8.4 de la Politique.

### **8. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION**

Conformément à la Loi dont est issue la présente Politique, le CRLT doit mettre en œuvre des stratégies de prévention et de sensibilisation visant à empêcher les actes de violence à caractère sexuel dans chacune de ses activités et au sein de la communauté collégiale.

## **8.1 Mesures de prévention et de sensibilisation**

En matière de prévention et de sensibilisation, le CRLT définit les moments et les moyens de communication à utiliser afin d'assurer une continuité dans la circulation d'information. Il appuie le comité permanent et collabore avec lui à l'élaboration, à l'adoption puis à la mise en place de stratégies, de mesures de prévention et de sensibilisation. Cette collaboration doit se traduire par la tenue d'activités de sensibilisation visant à prévenir des comportements de violence à caractère sexuel, et pourrait se réaliser en partenariat avec des organismes externes afin de mener à bien les engagements de la présente Politique. Ces activités pourraient être, notamment :

- 1) Envoi d'un message électronique à tous les étudiants visant à leur faire connaître ou à leur rappeler l'existence de la présente Politique ;
- 2) Diffusion du lien pour consulter la présente Politique en ligne dans l'agenda et les plans de cours ;
- 3) Sensibilisation à ce qu'est une violence à caractère sexuel, à ce que sont des comportements sexuels responsables et à ce qu'est un témoin actif ;
- 4) Sensibilisation sur les mythes et stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel ;
- 5) Campagne d'information sur le consentement telle que « Sans oui, c'est non ! » ou « Ni viande ni objet » ;
- 6) Campagne de sensibilisation visant à favoriser l'ouverture à la différence et à déconstruire les préjugés envers les minorités visibles, la communauté regroupant les diverses orientations sexuelles et identités de genre et les personnes vivant avec un handicap.

## **8.2 Formation**

Le CRLT prévoit des séances de formation obligatoires sur une base annuelle pour son personnel d'encadrement, les membres du personnel ainsi que les représentants désignés par les syndicats, association locale des cadres et l'association étudiante.

Également, le CRLT offre à tous les étudiants une formation obligatoire portant sur un thème lié aux violences à caractère sexuel.

Le comité permanent est responsable de s'assurer de l'offre de formation et des suivis de la participation des membres de la communauté collégiale. À cet effet, en collaboration avec la direction du CRLT, il mobilise les ressources adéquates. Au moment d'établir l'offre de formation, le comité devra tenir compte du fait que la fréquentation du CRLT peut varier d'un individu à l'autre.

## **8.3 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel**

Afin de répondre à son obligation en matière de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel, le CRLT répertorie les mesures de sécurité existantes et met en place certains mécanismes, notamment :

- 1) 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 ;

- 2) Vérification, en début de chaque session, de la sécurité des infrastructures et des aménagements extérieurs, dont le stationnement, en collaboration avec nos partenaires (Cité du sport et CFP des Moulins) ;
- 3) Sensibilisation des voisins et partenaires du CRLT à l'aménagement sécuritaire de l'espace ;
- 4) Planification des mesures d'accommodement et d'accompagnement pour les personnes se sentant menacées ou en état de vulnérabilité lors de toute activité organisée par les membres de la communauté.

#### **8.4 Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité**

Le CRLT est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et l'un des étudiants de ses établissements vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'organisation. Ainsi, les membres du personnel du CRLT doivent 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 avec un étudiant, et cet étudiant, est à éviter.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'embauche du membre du personnel au CRLT, une déclaration doit être remplie et signée par les deux parties et remise à la direction adjointe des ressources humaines dans les meilleurs délais. Si la relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, d'une relation d'aide ou d'une relation d'autorité, le membre du personnel impliqué doit déclarer 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, réelle ou apparente, dans le processus académique de l'étudiant. 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.

En cas de doute quant à savoir si une relation est régie par la présente Politique, les membres du personnel du CRLT doivent divulguer les faits et valider la question auprès de la direction adjointe des ressources humaines plutôt que d'omettre de les divulguer.

Il est à noter qu'une divulgation ne peut entraîner des mesures disciplinaires, sans par ailleurs mettre le personnel à l'abri de plainte éventuelle.

#### **8.5 Mesures visant à protéger contre les représailles**

Le CRLT s'engage à mettre en place les mesures nécessaires afin de protéger les auteurs de plainte, signalement et dévoilement, 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 de la plainte, du signalement ou du dévoilement.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles n'est tolérée. De tels gestes sont considérés comme un manquement grave à la présente Politique et leur auteur est sanctionné conformément à ladite Politique.

#### **8.6 Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente Politique**

Le non-respect de la présente Politique pourrait entraîner des sanctions administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à 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 CRLT pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente Politique. Cette même Politique est présentée à tous les tiers contractant avec le CRLT et ces tiers doivent s'engager à s'y conformer.

### **9. BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION — VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (BIP-VACS)**

Le CRLT prévoit un guichet tel que défini à l'article 5.6 de la présente Politique.

Au regard de ses rôles et responsabilités, le BIP-VACS doit :

- 1) Servir de ressource d'information sur les violences à caractère sexuel pour toute la communauté collégiale ;
- 2) Fournir un service d'accueil, de référence et de soutien psychosocial ;
- 3) Recommander à la direction des mesures provisoires d'accommodement et d'accompagnement à la suite d'un signalement ;
- 4) Recevoir les signalements et en assurer le suivi rigoureux et efficace de façon à ce que les délais prévus à la présente Politique soient respectés ;
- 5) Maintenir des canaux de communication avec les organismes d'aide aux victimes de violences à caractère sexuel afin de faciliter les collaborations lorsque nécessaire ;
- 6) S'assurer d'un soutien aux personnes trouvées responsables de violences à caractère sexuel afin de les aider dans la reconnaissance de leurs actes, les sensibiliser aux impacts de ceux-ci, les amener à poser des gestes de réparation s'il y a lieu afin d'éviter qu'elles ne récidivent ;
- 7) S'assurer en tout temps de la confidentialité du processus d'intervention et du respect des droits et libertés des personnes concernées.

### **10. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ**

Les processus de transmission et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte sont illustrés aux annexes 1, 2, 3 et 4 à la fin du document.

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

Toute personne désirant déposer une plainte à l'interne est tenue de le faire par le biais du BIP-VACS.

En tout temps, lors du processus de dévoilement, de signalement ou de plainte, la victime et la personne mise en cause peuvent demander à être accompagnées par une personne de leur choix.

Voici les modalités pour joindre le service :

	<b>Étudiante et étudiant</b>	<b>Membre du personnel</b>
<b>Sur place</b>	A-288 (Aide psychosociale)	A-211C
<b>En ligne</b>	<a href="https://www.cegep-lanaudiere.qc.ca/terrebonne/je-veux-en-parler">https://www.cegep-lanaudiere.qc.ca/terrebonne/je-veux-en-parler</a>	
<b>Par téléphone</b>	450-470-0933, poste 5257	450-470-0933, poste 7209

À la réception de toute information, le BIP-VACS s'assure de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, le BIP-VACS évalue, de concert avec la personne concernée et un membre de la direction, les mesures d'accommodement à mettre en place, le cas échéant, et fait ses recommandations à la direction.

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

### **10.1 La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité**

La personne qui reçoit de l'information au BIP-VACS doit garder celle-ci confidentielle, sauf dans les cas suivants :

- 1) Si elle a l'autorisation écrite de la personne qui a fourni l'information ;
- 2) Si une Loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, incluant un suicide ;
- 3) Si 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 délais<sup>6</sup>.

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



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 les résultats visés par la communication.

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 ou non, le personnel du BIP-VACS 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 strictement confidentiel, sauf dans les cas de figure précédemment énumérés.

Toute mesure disciplinaire ou administrative imposée à une personne mise en cause doit demeurer confidentielle.

## **10.2 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement**

Lorsque le personnel du BIP-VACS reçoit une demande de consultation, il doit tout d'abord accueillir la victime de violence à caractère sexuel et assurer une écoute empathique et dans le respect de son intimité.

Le personnel du BIP-VACS évalue ensuite la situation et propose des interventions possibles. La victime de violence à caractère sexuel participe au choix des mesures appropriées. Ces interventions peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- 1) Accompagnement psychosocial (par exemple, aider la personne victime à trouver des solutions pour traverser la situation) ;
- 2) Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime de violence à caractère sexuel ;
- 3) Mise en place de mesures d'accommodement (par exemple, l'aménagement des horaires et la prolongation des délais pour les travaux) ;
- 4) Mesures réparatrices (par exemple, la sensibilisation de la personne mise en cause, soit l'organisation d'une rencontre entre la personne représentante du BIP-VACS et la personne mise en cause pour l'informer des paroles ou des gestes à caractère sexuel reprochés) ;
- 5) Intervention dans le milieu (par exemple, sensibilisation et soutien dans des groupes là où des problématiques de violences à caractère sexuel ont été rapportées) ;
- 6) Accompagnement dans le dépôt d'une plainte, s'il y a lieu.

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, le personnel du BIP-VACS rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de ses recommandations et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

Une rencontre visant à expliquer les mesures mises en place a lieu entre le personnel du BIP-VACS, la personne victime de violence à caractère sexuel et la personne responsable de l'application des mesures.

À l'étape du signalement, aucune mesure d'accommodement ne peut affecter les conditions de travail ou d'études de membres de la communauté collégiale.

Dans tous les cas, la victime de violence à caractère sexuel peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

En parallèle, le BIP-VACS peut faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise. Des recommandations doivent être formulées de façon à empêcher l'identification de la victime de violence à caractère sexuel.

Un suivi est fait par le personnel du BIP-VACS afin de s'assurer que la situation est prise en charge.

En tout temps, une plainte peut être déposée.

### **10.3 Traitement d'une plainte**

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

Le processus peut prendre fin à tout moment, à la demande de son auteur.

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 d'accommodement appropriées. À cette étape, aucune mesure d'accommodement ne peut affecter les conditions de travail ou d'études de membres de la communauté collégiale. Ces mesures seront en place jusqu'à ce qu'une décision à la suite de l'enquête soit prise. Ces mesures temporaires peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- 1) Des mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause) ;
- 2) Une intervention dans le milieu ;
- 3) Un référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le personnel du BIP-VACS 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, l'identité de l'auteur de la plainte et les éléments permettant de l'identifier doivent être protégés, à moins d'avoir son consentement à divulguer ces informations.

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

La plainte est ensuite transmise à l'enquêteur désigné par le CRLT afin que la recevabilité de la plainte soit évaluée. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la présente Politique. Si la plainte est irrecevable, l'auteur de la plainte est informé des motifs pour lesquels elle est jugée irrecevable. Cela n'affecte aucunement les services fournis par le BIP-VACS.

Si la plainte est jugée recevable, la Direction du collège fait enquête ou choisit un enquêteur externe au CRLT spécialisé en la matière. L'auteur de la plainte est avisé de l'identité de l'enquêteur.

Les conclusions de l'enquête sont transmises à la Direction du collège, à l'auteur de la plainte et à la personne mise en cause.

La Direction du collège rend une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées sont avisées du fait qu'une décision a été prise.

Un suivi dans l'application des mesures doit être fait par la Direction du collège.

En tout état de cause, les plaintes reçues au BIP-VACS doivent être traitées dans un délai de 90 jours civil.

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

- En formulant une demande par écrit au collège. Cette demande devra être adressée à la direction adjointe des ressources humaines dont les coordonnées sont les suivantes :  
[t.vacs.suivi@cegep-lanaudiere.qc.ca](mailto:t.vacs.suivi@cegep-lanaudiere.qc.ca)  
450 470-0933, poste 7209  
La réponse à cette demande sera communiquée dans les vingt (20) jours suivants l'envoi d'un accusé-réception.
- En formulant une demande orale, quant aux suites données à la plainte, lors d'une rencontre de suivi visant à informer la personne plaignante des résultats de l'enquête.

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

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

À la suite de la demande, une concertation aura lieu entre la direction du cégep et les représentants de l'autre partie concernée, notamment l'association étudiante, l'association des cadres et le syndicat des différents corps d'emploi.

Peu importe la modalité choisie, la communication sera inscrite dans le registre de communication des renseignements personnels (art. 67.3 de la loi sur l'accès).

Le délai d'observation pour obtenir ce droit sera déterminé selon les règlements, politiques et conventions en vigueur.

#### **10.4 Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente Politique**

Le non-respect de la présente Politique pourrait entraîner des sanctions administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou au renvoi du CRLT. 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 CRLT peut mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente Politique. La présente Politique est présentée à tous les tiers contractants avec le CRLT et ceux-ci doivent s'y conformer.

Lorsqu'un membre du personnel entreprend une relation intime interdite par la présente Politique, le fait de dévoiler diligemment cette relation à la direction adjointe des ressources humaines constitue un facteur atténuant à l'occasion de l'imposition d'une sanction.

## **11. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES**

Conformément à la Loi, le CRLT 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 aux étudiants ;
- 2) Les activités de formation suivies par les dirigeants, 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<sup>7</sup> 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.

## **12. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION**

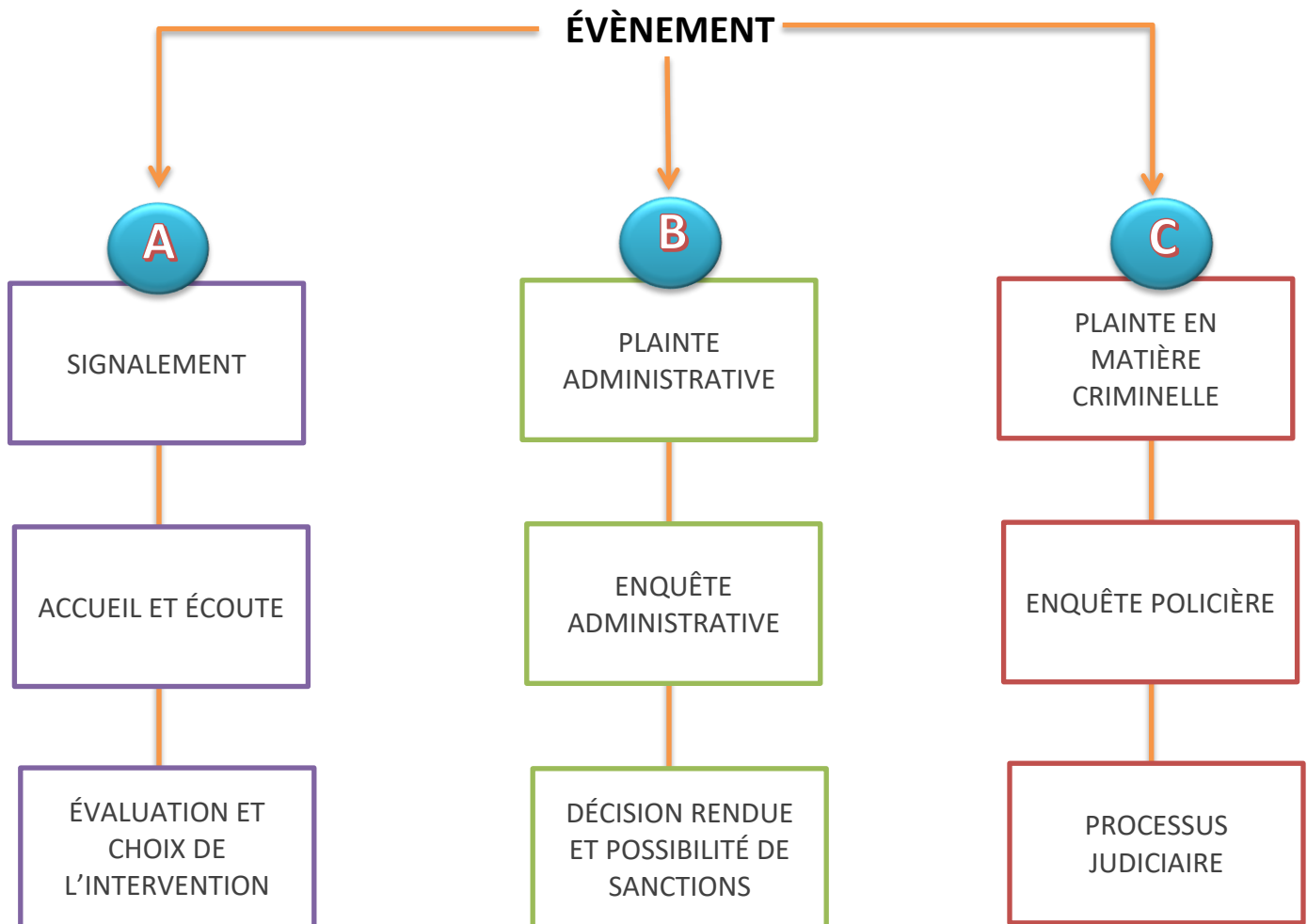
La Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Le comité permanent, épaulé par le BIP-VACS, fait un suivi de la présente Politique durant l'année 2019-2020. Le CRLT procède à la révision de la présente Politique à l'automne 2020, et ensuite tous les cinq ans et si l'évolution du cadre organisationnel, juridique ou social le commande.

---

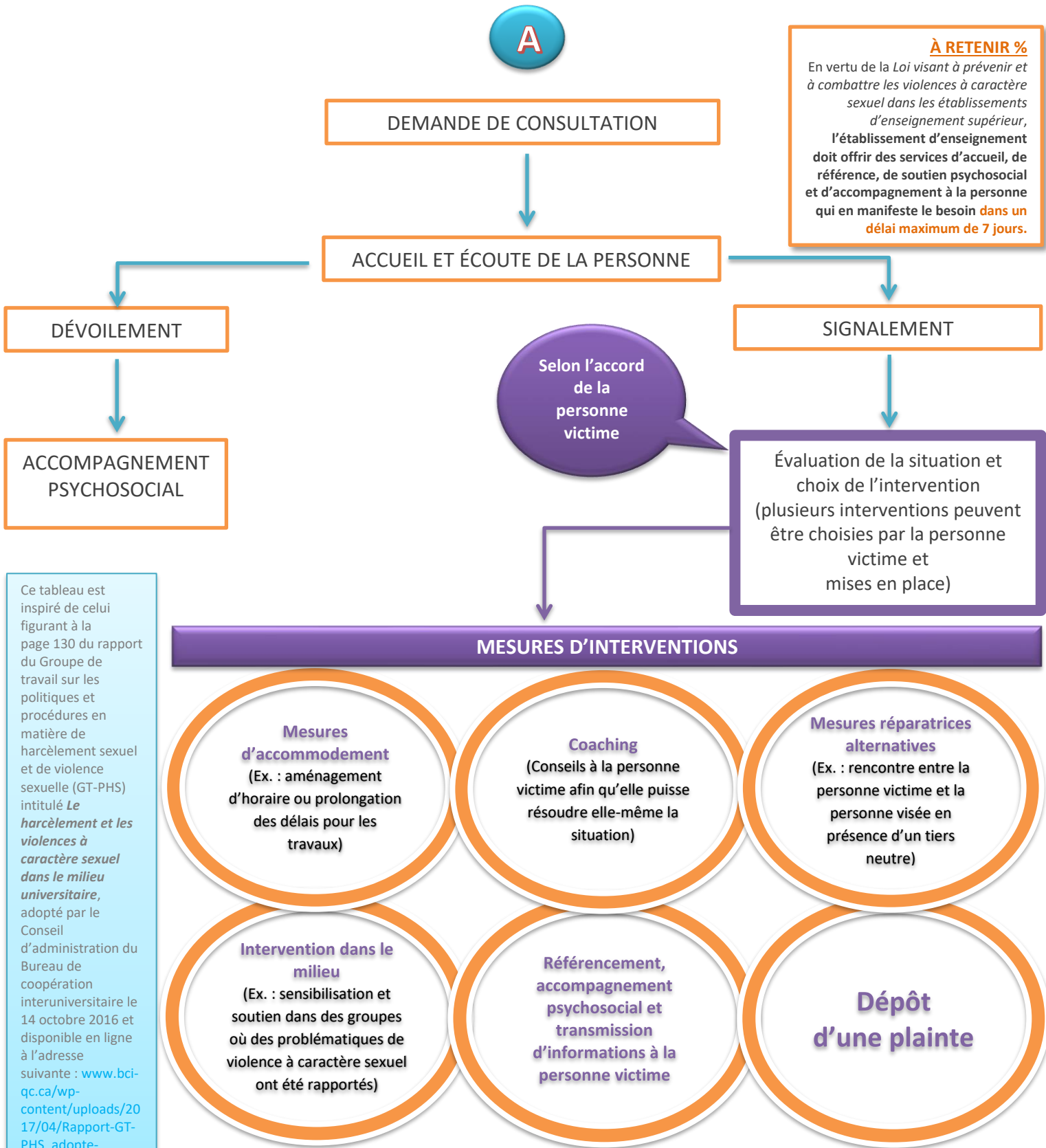
<sup>7</sup> Il est à noter qu'aux fins de l'application de la *Loi*, le terme « signalement » doit être compris comme synonyme du terme « dévoilement », plus communément utilisé dans la pratique et l'intervention.

## ANNEXE 1 OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE VICTIME DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Toutes les options doivent être offertes à la personne victime et le choix doit lui revenir.  
Le choix de l'une des options par la personne victime ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.



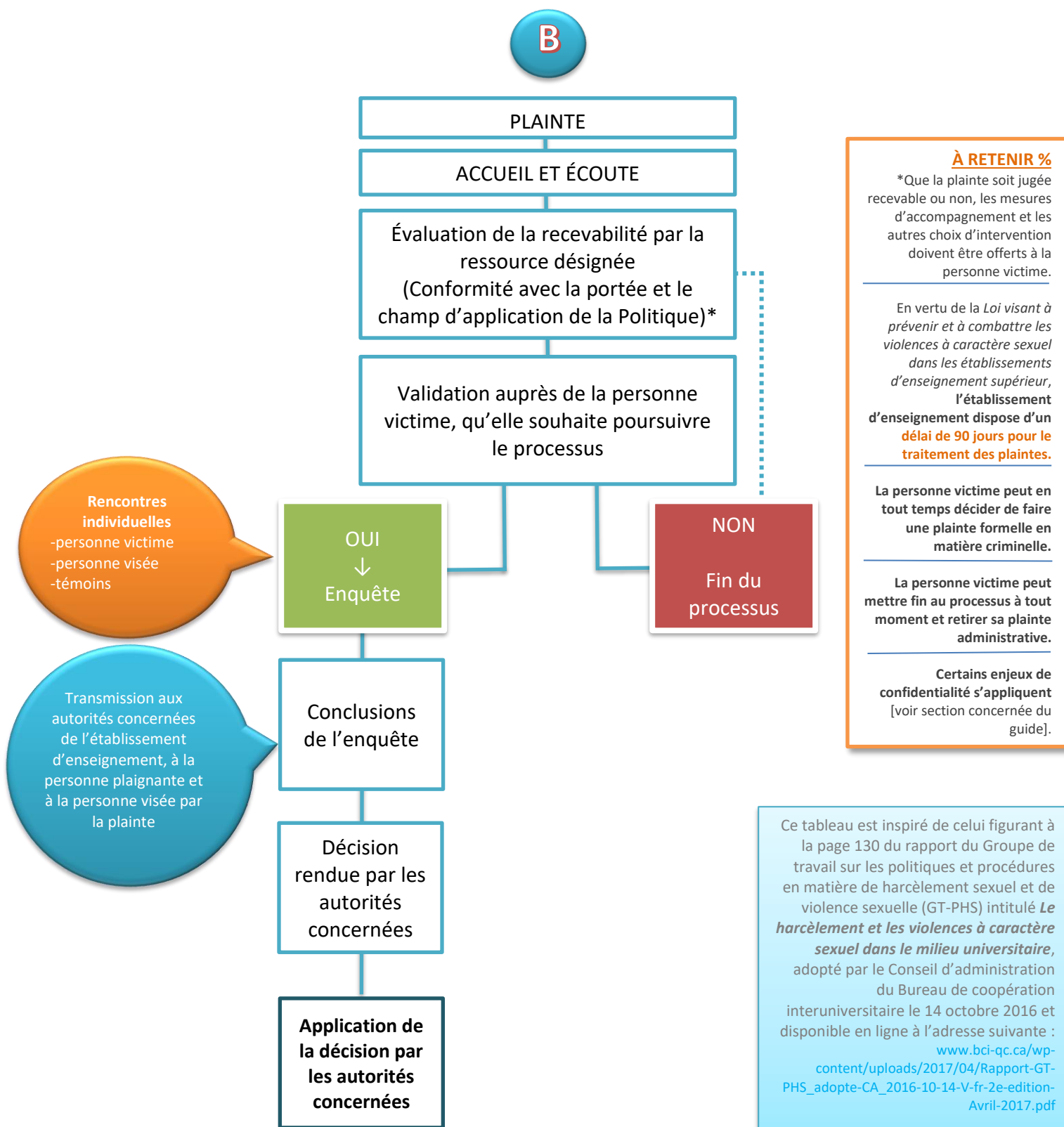
**ANNEXE 2 TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT OU D'UN SIGNALEMENT**



Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 130 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [www.bci-qqc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS\\_adopté-CA\\_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](http://www.bci-qqc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopté-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf)

## ANNEXE 3 TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE

**B**





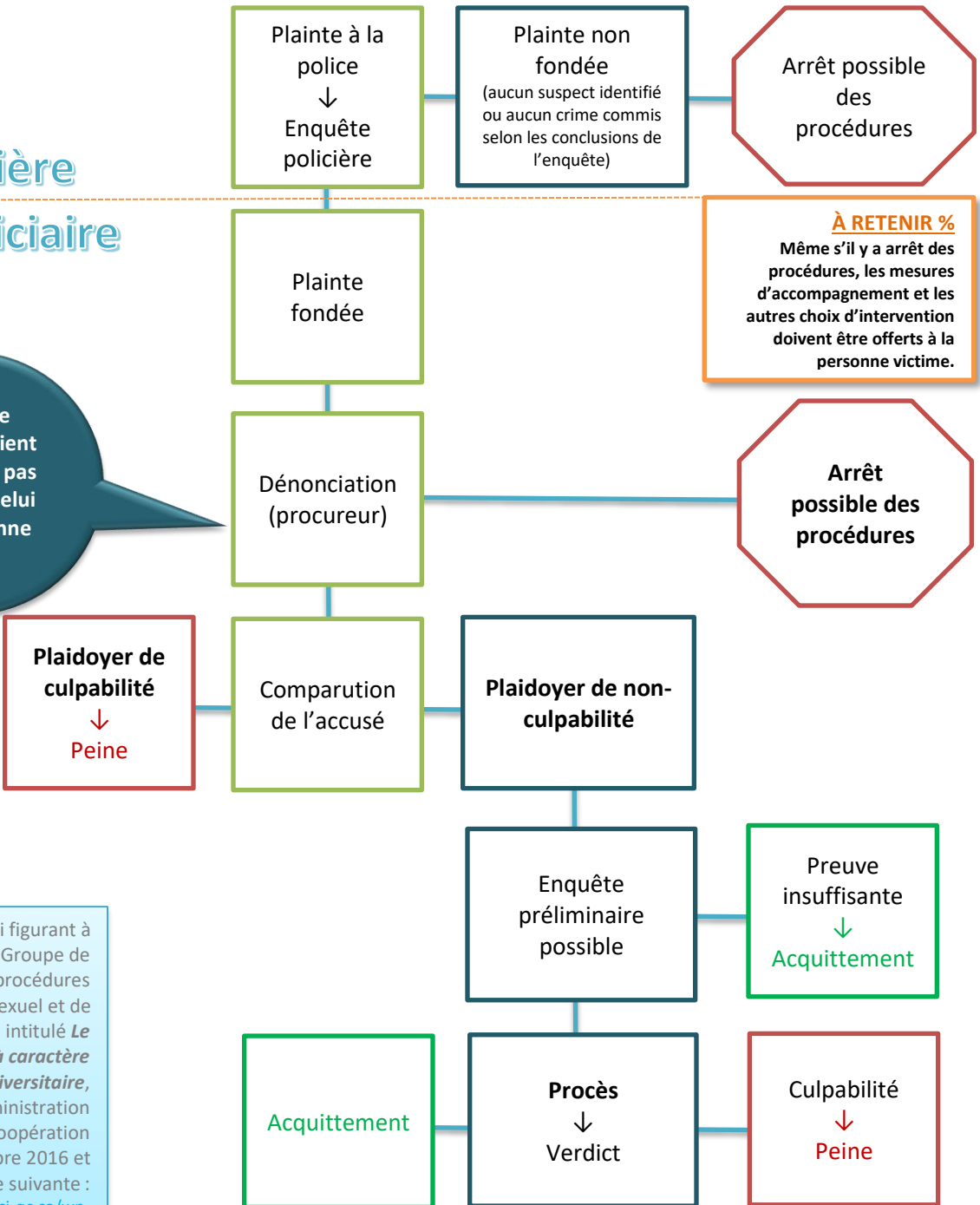
**ANNEXE 4 PROCESSUS D'ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE**



**Enquête policière**

**Processus judiciaire**

Le nom de l'accusé devient public, mais pas forcément celui de la personne victime



**À RETENIR %**  
Même s'il y a arrêt des procédures, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la personne victime.

**Arrêt possible des procédures**

Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 137 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS\\_adopte-CA\\_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](http://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopte-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf)

