

**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 : Novembre 2022**

**Résolution : CARL-221130-02**

**Date : 30 novembre 2022**

## TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITIONS.....	3
2. PRÉAMBULE .....	5
3. CHAMP D'APPLICATION .....	6
4. PRINCIPES ET VALEURS.....	7
5. BUT ET OBJECTIFS.....	7
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	8
7. INTERDICTIONS .....	9
8. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION .....	9
9. GUICHET D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	11
10. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE .	11
11. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE.....	16
12. MÉCANISME DE LA REDDITION DE COMPTES .....	16
13. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION.....	16
ANNEXE I - TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT CONCERNANT UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	17
ANNEXE II - TRAITEMENT D'UNE PLAINTE CONCERNANT UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	18
ANNEXE III - CODE DE CONDUITE POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL .....	19
ANNEXE IV - DÉCLARATION D'INTÉRÊTS .....	21
ANNEXE V - FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ .....	22

## 1. DÉFINITIONS

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

**Communauté collégiale** : ce regroupement inclut toutes les personnes impliquées ou engagées dans la mission du CRLJ, notamment :

- le personnel-cadre;
- le personnel enseignant;
- le personnel professionnel;
- le personnel de soutien;
- le personnel non syndiqué;
- l'ensemble de la population étudiante fréquentant l'établissement;
- les stagiaires (étudiants et étudiantes ou enseignants et enseignantes);
- les sous-traitants;
- les partenaires externes.

**Consentement** : accord explicite, libre, 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 :

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

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

**Guichet d'intervention et de prévention en violences à caractère sexuel (GIP)**: la ressource désignée créée à l'article 9 de la présente Politique.

**Personne mise en cause** : au sens de la Politique, désigne toute personne soupçonnée d'avoir participé à la réalisation d'une violence à caractère sexuel.

---

<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.

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. La relation d'autorité est implicite et rend automatiquement le consentement invalide, peu importe la nature de la relation d'autorité et l'âge des personnes impliquées. Le CRLJ est d'avis que cela va à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement.

**Personne victime** : au sens de la Politique, il s'agit d'une personne ayant été victime de violence à caractère sexuel.

**Plainte** : une plainte est une démarche formelle de la personne victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence à caractère sexuel et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

**Relation d'autorité** : la relation d'autorité existe entre tous les membres de la communauté collégiale. La relation d'autorité inclut notamment :

- la relation entre tout membre du personnel du CRLJ et un membre de la communauté étudiante;
- la relation entre une personne-cadre et un membre du personnel sous sa responsabilité;
- la relation entre un entraîneur ou une entraîneuse et un membre de leur équipe sportive;
- la relation entre un membre du personnel stagiaire et un membre de la communauté étudiante;
- la relation entre un superviseur ou une superviseuse et une ou un stagiaire étudiant.

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

**Représailles** : le fait de menacer de quelque façon que ce soit une personne pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement ou de collaborer à une vérification ou à une enquête constitue des représailles<sup>2</sup>.

**Signalement**<sup>3</sup> : au sens de la Politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

**Violence à caractère sexuel** : consiste en toute violence, physique ou psychologique, commise par le biais de pratiques sexuelles ou visant la sexualité d'une personne.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (personne victime ou personne mise en cause), 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 et la personne mise en cause.

Les violences à caractère sexuel incluent notamment :

- **Agression sexuelle** : Contact non désiré et non consensuel de nature sexuelle. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par l'abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle

---

<sup>2</sup> 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*.

<sup>3</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).

porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

- **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 d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement sexuel.
- **Harcèlement sexuel** : Commentaires ou comportements non désirés de nature sexuelle ou qui ciblent la sexualité d'une personne. 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 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 vexatoire 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, des actes ou des mots à connotation sexuelle (les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel) qui surviennent dans une situation impliquant tout membre de la communauté collégiale ou dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du Code des professions<sup>4</sup>.

## 2. PRÉAMBULE

Le Cégep régional de Lanaudière à Joliette (ci-après le CRLJ) s'engage à fournir un milieu de vie sain et sécuritaire pour l'ensemble de la communauté du collège.

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 les milieux confondus.

Par la présente, le CRLJ rappelle aux membres de la communauté collégiale 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 d'une culture de consentement garantissant un milieu de travail et d'études sécuritaire et sain pour tous les membres de la communauté collégiale. L'objectif de la

---

<sup>4</sup> Code des professions, RLRQ c. C-26, art 59.1

Politique étant entre autres de contrer une culture du viol qui banalise, tolère les violences à caractère sexuel et provoque un sentiment de culpabilité chez les personnes 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. Dans une perspective éducative et de conscientisation, voici quelques énoncés<sup>5</sup> qui vous éclaireront sur la réalité au Québec :

- Plus du tiers des femmes ont subi au moins une agression sexuelle avant l'âge de 16 ans.
- Plusieurs hommes subissent également des agressions sexuelles au cours de leur vie.
- La plupart des personnes victimes sont âgées de moins de 18 ans. Cependant, peu d'agresseurs sont mineurs.
- Près de la moitié des femmes souffrant d'un handicap physique vivent une agression sexuelle au cours de leur vie. Ce constat augmente significativement pour les femmes aux prises avec un problème de déficience intellectuelle.
- Plus du deux tiers des jeunes filles autochtones âgées de moins de 18 ans ont été victimes d'agression sexuelle.
- La majorité des personnes victimes connaissent leur agresseur.
- La plupart des agressions sexuelles ne sont pas dénoncées à la police.
- Dans la majorité des cas déclarés à la police, l'agresseur est de sexe masculin.
- Les personnes LGBTQ+ font également partie des populations les plus à risque.
- À noter que seulement une infime partie des plaintes sont non fondées.

### **3. CHAMP D'APPLICATION**

La Politique s'applique et s'adresse à tous les membres de la communauté collégiale.

Elle s'applique également aux activités pédagogiques, sociales ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale et se déroulant hors du campus, notamment les stages, les activités d'intégration, les voyages étudiants et les activités festives. Elle s'applique aussi à l'extérieur du collège et aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux.

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

Dans l'application de la présente, le CRLJ porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles, des communautés autochtones ou de l'international, ainsi que les personnes en situation de handicap.

---

<sup>5</sup> *Politique* pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, Lignes directrices. Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec – CSN. Septembre 2018

#### **4. 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 CRLJ;
- 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 CRLJ favorise, comme moyens de prévention, l'éducation et la formation afin de prévenir les situations de violences à caractère sexuel 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 CRLJ. En conséquence, la communauté doit être sensible au rôle que chacun joue à prévenir les violences à caractère sexuel et à agir comme témoin actif dans le milieu; quiconque en est témoin doit dénoncer la situation au Guichet d'intervention et de prévention en violences à caractère sexuel (ci-après le GIP), tel que décrit à l'article 9 de la présente Politique;
- 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) L'objet de la plainte appartient à la personne victime et son accord permet de mettre en marche les différentes étapes prévues à la démarche de traitement de la plainte. Toutefois, le CRLJ peut décider de poursuivre l'analyse 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;
- 8) Tout signalement et toute plainte sont traités de manière confidentielle. Le CRLJ a toutefois l'obligation de s'acquitter de ses responsabilités morales et légales, par exemple dans le cas où la personne victime est mineure;
- 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 CRLJ 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.

#### **5. BUT ET OBJECTIFS**

La Politique a pour but d'assurer la protection et l'intégrité physique et psychologique de même que la dignité de la communauté collégiale afin que tous et toutes puissent évoluer dans un environnement sain et exempt de violence à caractère sexuel.

Par conséquent, le CRLJ ne tolère aucune conduite susceptible de répondre aux définitions de violence à caractère sexuel, prévues à l'article 1 de la présente Politique. Le CRLJ entend prendre toute mesure raisonnable pour s'assurer qu'aucun membre de la communauté collégiale 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 combattre les situations de violence à caractère sexuel, de traiter adéquatement ces situations lorsqu'elles surviennent et d'aider les membres de la communauté collégiale qui pourraient en être victimes.

Pour ce faire, la Politique poursuit notamment les objectifs suivants :

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

## **6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **Comité permanent**

Le comité permanent a la responsabilité d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi des obligations reliées à la Politique. Il est composé d'une personne représentant la communauté étudiante, d'une personne représentant le personnel de soutien, d'une personne représentant le personnel professionnel, de deux personnes représentant le personnel enseignant et d'une personne représentant le personnel-cadre du CRLJ.

### **Guichet d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel (GIP)**

Le GIP est une ressource désignée au CRLJ qui reçoit tout signalement ou plainte et réfère au besoin à la ressource d'aide appropriée en vertu de la Politique.

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

Les membres de la communauté collégiale du CRLJ doivent prendre connaissance et respecter la Politique. Ils ont le devoir de participer aux activités de formation et de prévention en lien avec la Politique, de référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au GIP, de coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violence à caractère sexuel et de rapporter tout incident de violence à caractère sexuel en cours au bureau de sécurité du CRLJ.



## **Syndicats et association locale des cadres du CRLJ**

Les syndicats et l'association locale des cadres du CRLJ collaborent en sensibilisant et en informant leurs membres de la Politique. Ils s'assurent de pourvoir les postes du comité permanent en matière de violence à caractère sexuel prévus dans la présente politique. Ils désignent 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 membres des syndicats et de l'association locale des cadres du CRLJ doivent suivre la formation annuelle obligatoire proposée par le comité permanent porteur de la Politique.

## **Associations étudiantes**

Les associations étudiantes du CRLJ collaborent en sensibilisant et en informant leurs membres, ainsi que les employés permanents des associations, de la Politique, en désignant un ou des membres représentants qui siégeront au comité permanent. Ils désignent 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 porteur de la Politique.

## **Personnel-cadre du CRLJ**

Le personnel-cadre du CRLJ 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 doit suivre la formation annuelle obligatoire proposée par le comité permanent porteur de la Politique.

## **7. 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 dans le cadre des activités du CRLJ sauf dans la situation explicitée dans le code de conduite en annexe III.

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

Conformément à la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur adoptée le 8 décembre 2017 par l'Assemblée nationale du Québec, le comité permanent du CRLJ met en œuvre des stratégies de sensibilisation et des formations visant à prévenir et combattre les actes de violence à caractère sexuel au sein de la communauté collégiale.

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

Le comité permanent du CRLJ a la responsabilité d'adopter des stratégies de sensibilisation pour les membres de la communauté traitant de toutes les formes de violence à caractère sexuel.

### **8.2 Formation**

Le comité permanent du CRLJ prévoit des séances de formation obligatoires sur une base annuelle pour l'ensemble des membres du personnel.

Également, le comité permanent du CRLJ a l'obligation d'offrir à tous les étudiants et étudiantes une formation obligatoire portant sur un thème lié aux violences à caractère sexuel. Cette formation obligatoire doit être offerte aux étudiants au minimum une fois durant leur parcours collégial.

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

### **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 comité permanent du CRLJ 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 l'établissement s'engage à répondre à l'intérieur d'un délai opportun, selon le degré d'urgence déterminé.

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

### **8.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil**

La présente Politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par le CRLJ, un membre du personnel, une organisation sportive ou une association étudiante, peu importe le lieu où cette activité se déroule. L'organisateur d'un tel événement doit s'assurer du respect de la présente Politique lors de celui-ci.

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

Le CRLJ s'engage à mettre en place les mesures requises afin de protéger les auteurs de signalement ou de plainte 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 du signalement ou de la plainte.

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 n° 7 relatif aux conditions de vie et au fonctionnement du CRLJ et seront sanctionnés conformément à ce Règlement ou aux conventions collectives qui s'appliquent.

## 9. GUICHET D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

### Rôles et responsabilités du GIP :

- Servir de ressource d'information sur les violences à caractère sexuel pour toute la communauté collégiale ;
- Fournir un service d'accueil, de référence et de soutien;
- Recevoir les signalements et les plaintes et en assurer le suivi rigoureux et efficace de façon à ce que les délais prévus à la Politique soient respectés ;
- Mettre en place des mesures provisoires d'accommodement et d'accompagnement à la suite d'un signalement ou d'une plainte en collaboration avec la direction responsable ;
- Maintenir des canaux de communication avec les organismes d'aide aux personnes victimes de violences à caractère sexuel afin de faciliter les collaborations lorsque nécessaire ;
- Assurer 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 de travailler à éviter qu'elles ne récidivent.

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

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

Le GIP peut être joint selon la structure suivante :

- **Guichet d'intervention et de prévention en violences à caractère sexuel :**

Transmission d'un signalement ou d'une plainte au GIP

	<b>Communauté étudiante</b>	<b>Membre du personnel</b>
<b>En personne</b>	B-220 (Vie étudiante)	A-240 Ressources humaines Joliette
<b>En ligne</b>	<a href="http://www.cegep-lanaudiere.qc.ca/joliette/je-veux-en-parler">www.cegep-lanaudiere.qc.ca/joliette/je-veux-en-parler</a>	
<b>Par téléphone</b>	450-759-1661 poste 1911	

Tout signalement ou plainte doit être acheminé au GIP en ligne, par téléphone ou en personne durant les heures normales d'ouverture.

À la réception de telles informations, le GIP s'assurera de fournir l'écoute, le soutien, la référence pour la mise en place de mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, le GIP évaluera, de concert avec la personne concernée, la direction du CRLJ ou la direction de la formation continue, ainsi que la direction des ressources humaines, le cas échéant, les mesures d'accommodement à mettre en place.

### **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 GIP doit garder celle-ci confidentielle, sauf avec l'autorisation expresse ou explicite 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 délais<sup>6</sup>.

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 visé par la communication.

Toutes les personnes rencontrées signeront un engagement de confidentialité<sup>7</sup> interdisant de divulguer l'existence et le contenu du signalement ou de la plainte ainsi que l'identité des personnes concernées à quiconque à l'exception des représentants syndicaux, légaux ou aux personnes en soutien.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du GIP 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. Par contre, la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (PL64 – Loi 25) a été adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 21 septembre 2021. Cette loi modifie principalement la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels (ci-après « la Loi sur l'accès »), mais elle modifie également la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

---

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

<sup>7</sup> En annexe.

## **Modification de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur**

La loi 25 modifie l'article 4 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après « la Loi sur les VACS ») en ajoutant l'alinéa suivant :

« À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant. ».

Cette disposition est en vigueur depuis le **22 septembre 2022**. Il est important de souligner que cette modification rend obligatoire la communication des sanctions données suivant une plainte lorsque la personne plaignante le demande, comme nous l'indique l'utilisation de l'expression « doit ». La modification législative n'impose pas de procédure de traitement spécifique. Ainsi, cette dernière est laissée aux soins des établissements d'enseignement supérieur à l'intérieur du cadre juridique tracé par la Loi sur l'accès.

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

Lorsque le personnel du GIP reçoit un signalement, il doit tout d'abord accueillir la personne victime et assurer une écoute empathique et dans le respect de son intimité.

Ensuite, le membre du personnel du GIP évalue la situation et propose des interventions possibles en collaboration avec la direction responsable. La personne victime participe au choix des mesures appropriées. Ces interventions peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- Mise en place de mesures d'accommodement (par exemple, l'aménagement des horaires et la prolongation des délais pour les travaux);
- Accompagnement psychosocial (par exemple, aider la personne victime à trouver des solutions pour traverser la situation);
- Mesures réparatrices (par exemple, la sensibilisation de la personne mise en cause, soit l'organisation d'une rencontre entre la personne représentante du GIP et 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);
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne victime;
- Accompagnement dans le dépôt d'une plainte, s'il y a lieu (voir article 10.3).

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 rencontre visant à évaluer et cibler les mesures à mettre en place aura lieu entre le personnel du GIP, la personne victime et la personne responsable de l'application des mesures.

Un suivi sera fait par le personnel du GIP afin de s'assurer que la situation est prise en charge. En tout temps, une plainte peut être déposée.

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.

Respectant le calendrier scolaire en vigueur, le GIP dispose d'un délai maximal de 5 jours ouvrés pour accuser la réception du signalement.

En parallèle, le GIP pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise.

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

Le traitement d'une plainte commence à la demande d'une personne victime auprès du Guichet. Le formulaire est rempli par un membre du personnel du GIP, conjointement avec la personne victime.

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

Une rencontre visant à évaluer et cibler les mesures à mettre en place aura lieu entre le personnel du GIP, la personne victime et la personne responsable de l'application des mesures.

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

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

Une fois les mesures d'accommodement mises en œuvre, le personnel du GIP validera auprès de la personne victime son souhait de poursuivre le processus de plainte criminelle ou non.

La plainte est ensuite transmise de façon anonymisée à l'autorité appropriée afin de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la Politique.

Si la plainte est jugée recevable, la direction du CRLJ ou la direction de la formation continue, le cas échéant, 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 CRLJ fera enquête ou choisira un enquêteur externe spécialisé en la matière. La personne victime, 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 Politique pour effectuer l'enquête. Dans le cas où la personne mise en cause est un membre de la 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 administrative doit recueillir la version des faits de la personne mise en cause dans le cadre de son enquête.

Un rapport comportant les informations recueillies, l'analyse et les conclusions de l'enquête sont transmises à la direction du CRLJ ou à la direction de la formation continue, le cas échéant, à l'auteur de la plainte 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'accommodement mises en place à partir du dépôt de la plainte sont maintenues durant le processus d'appel.

La direction du CRLJ ou la direction de la formation continue, le cas échéant, rendra une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées seront avisées du fait qu'une décision a été prise.

Si la plainte est non recevable, la personne victime 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.

S'il y a de nouveaux éléments de preuve à soumettre, il est possible pour une personne de faire appel de la décision du GIP lorsque la plainte est non recevable.

Un suivi dans l'application des mesures devra être fait par la direction du CRLJ ou la direction de la formation continue, le cas échéant.

Respectant le calendrier scolaire en vigueur, le GIP dispose d'un délai maximal de 5 jours ouvrés pour accuser la réception d'une plainte. Les plaintes reçues au GIP devront être traitées dans un délai de 90 jours de calendrier.

## **11. 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 CRLJ. 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.

Compte tenu du principe de gradation des sanctions précédemment évoqué, le fait de signaler diligemment au collègue une relation proscrite selon le code de conduite<sup>8</sup> pourrait constituer un facteur atténuant.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un tiers, le CRLJ 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 CRLJ et ceux-ci devront s'y conformer.

## **12. MÉCANISME DE LA REDDITION DE COMPTES**

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

- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants et aux étudiantes;
- Les activités de formation suivies par les membres de la communauté collégiale;
- Les mesures de sécurité mises en place;
- Le nombre de signalements et de plaintes reçus et leurs délais de traitement;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique;
- Tout autre élément déterminé par le ou la Ministre.

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

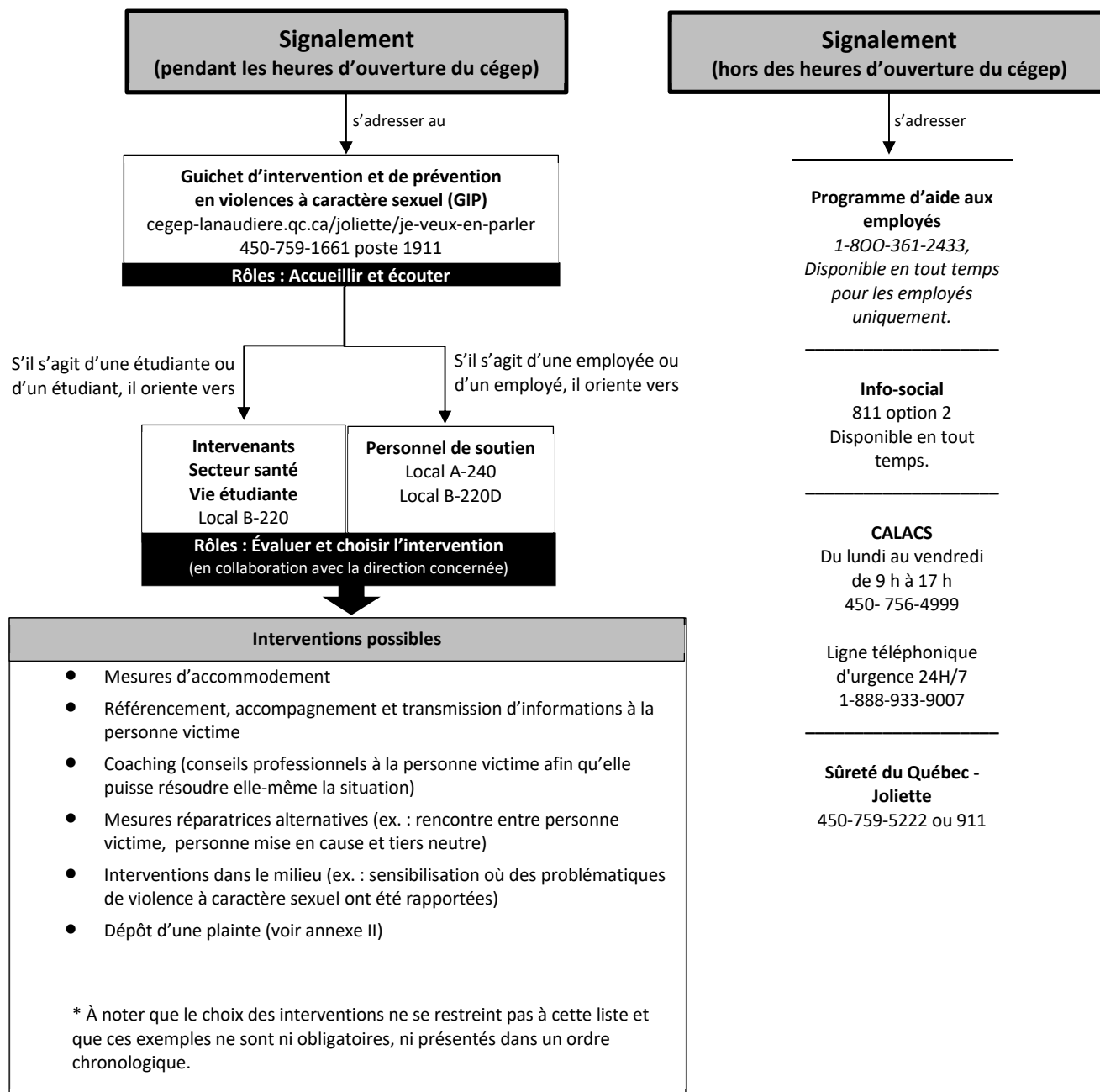
La Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Le comité permanent CRLJ procède à la révision de la Politique si l'évolution du cadre organisationnel, juridique ou social le commande, sinon aux cinq ans.

---

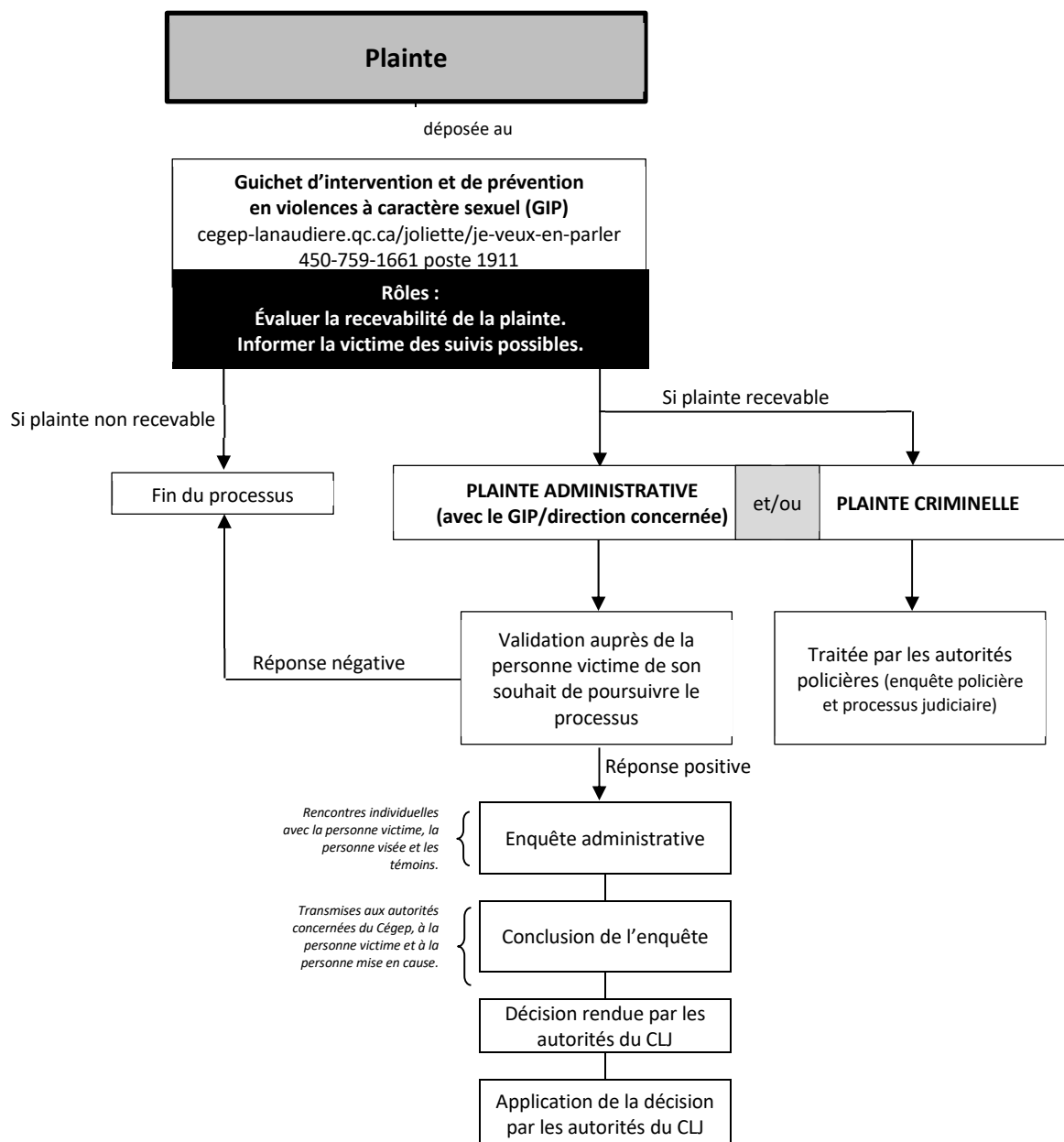
<sup>8</sup> Le code de conduite est joint au présent document à l'annexe III.



# Traitement d'un SIGNALEMENT concernant une situation de violence à caractère sexuel



## Traitement d'une PLAINTÉ 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 victime.
- La victime peut en tout temps décider de déposer une plainte formelle en matière criminelle.
- La personne victime peut mettre fin au processus à tout moment et retirer sa plainte administrative.

Le Cégep dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement d'une plainte.

## Code de conduite pour les membres du personnel

Cégep régional de Lanaudière à Joliette

### **PRÉAMBULE**

La réussite éducative et la diplomation des étudiants et des étudiantes sont au cœur des priorités du Cégep régional de Lanaudière à Joliette. Afin d'atteindre cet objectif, le Collège a pour priorité d'offrir un milieu de vie sain et exempt de violence à caractère sexuel. Chaque membre de son personnel est 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.

Tous les employés et employées du Cégep régional de Lanaudière à Joliette, toutes catégories d'emploi confondues, doivent respecter ce code. 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 le promouvoir quotidiennement dans le cadre de son travail sont essentiels.

### **OBJECTIFS**

Susciter une réflexion individuelle et collective afin d'assurer à notre population étudiante un milieu exempt de violence à caractère sexuel.

Instaurer une culture exempte de toute forme de violence à caractère sexuel.

### **MESURES SPÉCIFIQUES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION D'AUTORITÉ**

Le CRLJ est d'avis que les relations intimes ou sexuelles entre un membre de son personnel et un membre de la communauté étudiante vont à l'encontre de la mission de l'organisation. Ainsi, les relations intimes ou sexuelles entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante sont proscrites, peu importe le département, le service ou le programme d'attache des personnes impliquées dans la relation. Les membres du personnel du CRLJ doivent s'abstenir d'entretenir de telles relations.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant, de l'étudiante ou à l'embauche d'un membre du personnel au CRLJ, une déclaration d'intérêt devra être complétée par le membre du personnel et remise à son supérieur ou sa supérieure ou à la direction de la formation continue, le cas échéant, dans les meilleurs délais.

Des mesures seront prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse, réelle ou apparente. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, le transfert de la personne étudiante dans un groupe-cours donné par un autre enseignant ou une autre enseignante, la correction des travaux par un autre enseignant ou une autre enseignante, l'affectation ou le transfert de la personne étudiante à un autre professionnel ou à une autre professionnelle, ainsi que d'autres mesures.

Si une relation intime ou sexuelle existe dans le cadre d'un lien d'autorité entre membres du personnel du CRLJ, les personnes impliquées doivent alors déclarer à la direction dont il relève, dans les meilleurs délais, l'existence de cette relation.

Des mesures seront alors également prises dans un souci d'éviter tout conflit d'intérêts, réel ou apparent. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, la révision de la structure pour éviter le lien de supervision direct.

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

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.

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

## Déclaration d'intérêts

Cégep régional de Lanaudière à Joliette

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

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

Le conflit d'intérêts, ou la simple apparence de conflit d'intérêts inhérent à une relation 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 Joliette 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.

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

## FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ

en matière de violences à caractère sexuel

### Confidentialité et communication des renseignements

Toute personne qui reçoit de l'information suite à un signalement ou une plainte en matière de violences à caractère sexuel a une obligation de confidentialité quant aux informations reçues pouvant mener à l'identification de la personne victime ou de la personne mise en cause, sauf :

- Si une loi ordonne ou autorise la transmission d'information nominative 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, si la sécurité ou le développement de celui-ci est compromis, la personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais.
- Lorsque la collaboration d'un tiers est requise afin qu'une intervention appropriée soit mise en place afin d'assurer la sécurité des membres de la communauté collégiale. Cependant, tout élément permettant d'identifier la personne victime doit demeurer confidentiel.  
Ex. : si déclaration d'agression sexuelle provenant d'un membre du personnel, le cégep se doit d'être informé tout en gardant l'anonymat de la personne victime.

Dans tous les cas, 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 visé par la communication.

---

Nom complet

---

Signature

---

Date