



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



Adoptée : CAD-2019-06-10

Modifiée : CAD-2019-09-23, CAD-2025-03-24

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE.....	5
2. PRINCIPES DIRECTEURS	5
3. OBJECTIFS	6
4. CHAMP D'APPLICATION	6
5. DÉFINITIONS	7
<i>Activité sexuelle</i>	<i>7</i>
<i>Agression sexuelle</i>	<i>7</i>
<i>Consentement.....</i>	<i>7</i>
<i>Cyberviolence sexuelle</i>	<i>8</i>
<i>Dévoilement.....</i>	<i>8</i>
<i>Fonction hiérarchique</i>	<i>8</i>
<i>Fonction pédagogique ou d'autorité.....</i>	<i>8</i>
<i>Guichet unique.....</i>	<i>8</i>
<i>Harcèlement sexuel.....</i>	<i>8</i>
<i>Hors cadre.....</i>	<i>9</i>
<i>Membres de la communauté collégiale.....</i>	<i>9</i>
<i>Membre de la communauté étudiante</i>	<i>9</i>
<i>Membre du personnel.....</i>	<i>9</i>
<i>Personne dirigeante</i>	<i>9</i>
<i>Personne mise en cause.....</i>	<i>9</i>
<i>Personne représentant l'Association des cadres des collèges du Québec</i>	<i>9</i>
<i>Personne représentant de l'Association générale des étudiantes et étudiants du Cégep de Chicoutimi</i>	<i>9</i>
<i>Personne représentant une association syndicale.....</i>	<i>10</i>
<i>Personne témoin.....</i>	<i>10</i>
<i>Personne victime.....</i>	<i>10</i>
<i>Plainte</i>	<i>10</i>
<i>Relation d'aide.....</i>	<i>10</i>
<i>Relations intimes.....</i>	<i>10</i>

<i>Signalement</i>	11
<i>Violence ou inconduite à caractère sexuel</i>	11
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	11
6.1 MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ COLLÉGIALE	11
6.2 COMITÉ PERMANENT POUR LA PRÉVENTION CONTRE LES VIOLENCES ET LES INCONDUITES À CARACTÈRE SEXUEL (COMITÉ PERMANENT).....	12
6.2.1 <i>Composition</i>	12
6.2.2 <i>Auxquels s'ajoutent ces membres</i>	12
6.2.3 <i>Rôles et responsabilités du comité</i>	12
6.3 GUICHET UNIQUE.....	13
6.3.1 <i>Composition</i>	13
6.3.2 <i>Rôles et responsabilités</i>	13
6.4 DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	14
6.5 DIRECTION DES SERVICES AUX ÉTUDIANT-ES.....	14
6.6 LES PERSONNES DIRIGEANTES DU COLLÈGE.....	15
6.7 PERSONNE REPRÉSENTANT L'ASSOCIATION GÉNÉRALE DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI (AGÉEECC)	15
6.8 PERSONNE REPRÉSENTANT UNE ASSOCIATION SYNDICALE	15
6.9 SERVICE DE SÛRETÉ, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	15
7. MESURES VISANT À CONTRER LES VIOLENCES ET LES INCONDUITES À CARACTÈRE SEXUEL..	16
7.1 MESURES DE SENSIBILISATION ET DE PRÉVENTION	16
7.2 FORMATIONS	16
7.3 MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES ET LES INCONDUITES À CARACTÈRE SEXUEL.....	17
7.4 RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL	17
7.5 MESURES APPLICABLES POUR ENCADRER LES RELATIONS INTIMES AU COLLÈGE	18
7.5.1 <i>Relation entre un-e étudiant-e et un-e membre du personnel</i>	18
7.5.2 <i>Relation entre deux membres du personnel</i>	18
7.5.3 <i>Effets de la déclaration</i>	18
7.6 MESURES VISANT À ASSURER LA CONFIDENTIALITÉ ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS LORS DE COMMUNICATIONS.....	19
7.7 MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES.....	19
8. LE GUICHET UNIQUE	20

8.1	ACCUEIL.....	20
8.2	COORDONNÉES DU GUICHET UNIQUE	21
8.3	MESURES D'INTERVENTION	21
8.4	LE DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ (SAUF EXCEPTION À 8.8.4.1).....	22
8.5	PARTAGE D'INFORMATION AVEC DES COLLABORATEURS	23
8.6	SUIVI DES MESURES D'INTERVENTION.....	23
8.7	TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT PAR LE GUICHET UNIQUE	23
8.8	TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ PAR LE GUICHET UNIQUE.....	23
8.8.1	<i>Critères de recevabilité.....</i>	23
8.8.1.1	Si la plainte est jugée recevable	23
8.8.1.2	Si la plainte est jugée irrecevable.....	24
8.8.2	<i>Processus d'enquête à la suite d'une plainte administrative recevable</i>	24
8.8.3	<i>Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique à la suite d'une enquête administrative.....</i>	25
8.8.4	<i>Renseignements communiqués à la personne ayant déposé une plainte</i>	25
8.8.4.1	Exception au principe d'accompagnement.....	25
9.	MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE LA POLITIQUE.....	26
9.1	ENTRÉE EN VIGUEUR	26
9.2	MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE	26
9.3	DIFFUSION DE LA POLITIQUE.....	26
10.	MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES.....	26
	ANNEXE 1 PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE DEMANDE AU GUICHET UNIQUE	27
	ANNEXE 2 FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE RELATION INTIME EXISTANTE ENTRE DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ COLLÉGIALE IMPLIQUANT MINIMALEMENT UN MEMBRE DU PERSONNEL	28
	ANNEXE 3 TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ ADMINISTRATIVE AU GUICHET UNIQUE.....	30
	ANNEXE 4 RESSOURCES EXTERNES	31

1. PRÉAMBULE

Cette 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, appelée la « Loi »), adoptée à l'Assemblée nationale le 8 décembre 2017.

Le but de la Loi est « de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiant-es et les membres du personnel ».¹ Cette politique ne se substitue ni aux corps policiers, ni aux tribunaux.

La présente politique institutionnelle, tout en réaffirmant les obligations et droits prévus aux différentes lois, se veut un outil simple, pratique et applicable à la réalité du Cégep de Chicoutimi, et ce, en permettant d'orienter les actions de la prévention, de la formation et de l'intervention contre les violences et les inconduites à caractère sexuel.

Par la présente, le Cégep de Chicoutimi reconnaît sa responsabilité de procurer un lieu d'études et de travail qui respecte l'égalité entre les sexes, les genres, le respect de la diversité et de la différence, la dignité, la sécurité ainsi que l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent ou qui y étudient. Le Collège lance un message clair, soit la tolérance zéro, selon laquelle aucune forme de violences ou d'inconduites à caractère sexuel ne peut être tolérée dans notre établissement.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

Le Cégep de Chicoutimi s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les violences et les inconduites à caractère sexuel. Le Collège reconnaît :

- que la sensibilisation, la prévention et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violences et d'inconduites à caractère sexuel;
- l'importance de mettre en œuvre l'application et la diffusion de la politique, ainsi que l'application et la diffusion des stratégies d'intervention qui en découlent;
- l'importance de soutenir rapidement les victimes de violence ou d'inconduite à caractère sexuel en assurant une gestion confidentielle et diligente des situations rapportées;
- qu'un engagement collectif et actif de tous les membres de sa communauté est essentiel.

Dans ce sens, le Collège interdit :

- toute forme de violence ou d'inconduite à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;

¹ *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, chapitre P-22.1, art 1.

- toute forme de représailles liée à une situation de violence ou d'inconduite à caractère sexuel.

3. OBJECTIFS

En conformité avec la Loi, les objectifs du Collège sont les suivants :

- se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière;
- prévenir les violences et les inconduites à caractère sexuel à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- assurer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les membres de la communauté collégiale exempt de violences et d'inconduites à caractère sexuel;
- renforcer les actions de sensibilisation, de prévention et d'éducation pour prévenir et combattre les violences et les inconduites à caractère sexuel;
- responsabiliser la communauté collégiale quant aux changements sociaux au regard des violences et des inconduites à caractère sexuel au sein de notre établissement;
- mettre en place un processus confidentiel et sécuritaire de traitement des demandes d'informations, de traitement des signalements ainsi que de traitement des plaintes au guichet unique.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, à toute personne, physique ou morale, faisant affaire avec le Collège ou la communauté collégiale, comme les contractants, les milieux de stage, les partenaires du Collège de même qu'aux personnes qui fréquentent l'établissement.

Elle s'applique également aux personnes participant à des activités de la vie étudiante, pédagogiques, sociales ou d'accueil organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant au Collège, hors du Collège et en ligne.

De plus, elle s'applique à toute situation pouvant entraîner des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail d'un membre de la communauté collégiale.

Dans l'application de la présente politique, le Collège porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences et des inconduites à caractère sexuel, telles que les personnes en minorité par leur orientation sexuelle ou leur identité sexuelle ou de genre, ou encore celles issues des différentes communautés culturelles ou des différentes communautés autochtones, les étudiant-es internationaux-ales ainsi que les personnes en situation de handicap.

5. DÉFINITIONS

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

Activité sexuelle

L'activité sexuelle fait référence à toute activité ou stimulation sexuelle impliquant des organes génitaux ou des zones érogènes du corps, y compris les rapports sexuels, la masturbation, le sexe (oral, vaginal ou anal), le sextage, ainsi que, tout autre contact intime comme toucher, étreindre, embrasser ou tout autre type de contact de nature intime ou personnelle.

Agression sexuelle

Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, qui vise à soumettre une personne à ses propres désirs sexuels sans avoir obtenu son consentement au préalable. Elle peut être commise par l'abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou encore par la menace implicite ou explicite. Elle peut notamment se faire par la manipulation affective ou par le chantage. L'agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique, ainsi qu'à la sécurité de la personne qui en est victime.

Consentement

Le consentement sexuel est un accord clair et enthousiaste qu'une personne donne librement, par elle-même, à son ou sa ou ses partenaire:s au moment de participer à une activité sexuelle. Quelle que soit la nature de la relation entre les autres personnes, celui ou celle qui prend l'initiative de l'activité sexuelle doit s'assurer que l'autre ou les autres personnes y consentent à chaque fois. Un consentement exprimé dans le passé n'est pas valide au présent. Le consentement doit être constant et peut être retiré à tout moment.

Une personne doit pouvoir donner son consentement de façon libre et éclairée. Son consentement n'est pas valide si elle :

- est inconsciente ou sous l'effet de la drogue ou de l'alcool;
- accepte des relations sexuelles par de la manipulation ou sous une forme de menace;
- a moins de 12 ans;
- a entre 12 et 18 ans et qu'il existe une trop grande différence d'âge avec l'autre personne prenant part à l'activité sexuelle;
- a entre 12 et 18 ans et qu'il existe une relation de confiance, d'autorité ou de dépendance avec l'autre personne prenant part à l'activité sexuelle.

Les détails des règles des personnes âgées entre 12 et 18 ans dépendent de l'âge des personnes impliquées. La validité du consentement est définie par les lois au Canada. Sans consentement de l'autre, tout acte à caractère sexuel est une violence ou une inconduite à caractère sexuel.

Cyberviolence sexuelle

La cyberviolence sexuelle désigne toute forme de violence ou d'inconduite à caractère sexuel, non désirée ou non consentie, commise sur la sphère numérique. Elle comprend, notamment, le partage d'images ou de vidéos sexuelles sans consentement ni sollicitation, la pornodivulgation, la sextorsion.

Dévoilement

Au sens de la politique, on entend par dévoilement le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime de violence ou d'inconduite à caractère sexuel à un membre de la communauté collégiale. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à un signalement ou une plainte. Cependant, l'information peut être transmise au guichet unique, en s'assurant de respecter la confidentialité et la protection des renseignements personnels des personnes impliquées.

Fonction hiérarchique

Fonction exercée par une personne membre du personnel auprès d'un autre membre du personnel ou d'un groupe composé de plusieurs membres du personnel. Cette fonction implique une tâche de direction, de coordination, de supervision, d'évaluation, de conseil, de recommandation, d'embauche ou d'attribution de ressources ou toute autre tâche exerçant une influence sur le cheminement professionnel de celui-ci ou de ceux-ci.

Fonction pédagogique ou d'autorité

Fonction exercée par une personne membre du personnel ou un membre de la communauté collégiale auprès d'une personne étudiante ou d'un groupe d'étudiant-es. Cette fonction implique une tâche d'enseignement, d'encadrement, de supervision, d'évaluation, de création, de recommandation, d'accueil, d'intégration, d'information, de conseil, de surveillance d'examen ou toute autre tâche de nature pédagogique ou parascolaire, y compris les activités de la vie étudiante, se déroulant au Collège, hors du Collège, en ligne ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente avec le Collège pour le déroulement d'une telle activité.

Guichet unique

Il s'agit de l'accès unique permettant aux membres de la communauté collégiale d'obtenir des services appropriés liés à des situations de violence ou d'inconduite à caractère sexuel. Au Cégep de Chicoutimi, la responsabilité de cet accès unique, appelé guichet unique, est attribuée au Bureau du respect de la personne (BRP). Tout membre de la communauté collégiale qui a besoin d'obtenir des renseignements, qui reçoit un dévoilement, un signalement ou une plainte, ou qui est témoin d'une situation en lien avec une violence ou une inconduite à caractère sexuel devrait se référer au Bureau du respect de la personne.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*. Il s'agit d'une conduite vexatoire avec ou sans contact, qui est répétée, hostile et non désirée, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique, psychologique ou émotive de

la personne, et qui rend le milieu de travail ou d'étude néfaste pour elle. Cette conduite peut être abusive, dévalorisante, humiliante, intimidante, blessante ou menaçante.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des répercussions négatives et durables pour la personne qui en est victime.

Hors cadre

Cette appellation désigne un directeur des études, un directeur général de collège, un directeur général de collège régional, un directeur de collège constituant, au sens de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*²;

Membres de la communauté collégiale

Inclus les membres de la communauté étudiante et les membres du personnel.

Membre de la communauté étudiante

Toute personne inscrite à une activité de formation organisée par le Collège, et ce, que ce soit de la formation préuniversitaire, technique, continue ou tout autre type de formation.

Membre du personnel

Toute personne qui est à l'emploi du Cégep de Chicoutimi, détenant un statut d'emploi permanent ou occasionnel, qu'elle soit membre du personnel de soutien, professionnel, enseignant, cadre ou hors cadre. Les stagiaires et le personnel non conventionné, ainsi que les personnes avec qui le Collège a une relation contractuelle (contractants) engagées par l'établissement sont également concernées par la présente politique.

Personne dirigeante

Toute personne occupant un poste de cadre ou hors cadre au Collège.

Personne mise en cause

Membre de la communauté collégiale à qui sont reprochés de présumés gestes, paroles, écrits, comportements, attitudes constituant une violence ou une inconduite à caractère sexuel. Cette personne a été identifiée à la suite d'un signalement ou d'une plainte administrative dans le cadre de la présente politique.

Personne représentant l'Association des cadres des collèges du Québec

Personne désignée par l'Association des cadres des collèges du Québec (ACCQ) pour représenter l'ensemble des cadres du Cégep de Chicoutimi qui sont membres de l'association.

Personne représentant de l'Association générale des étudiantes et étudiants du Cégep de Chicoutimi

² Définition selon le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, RLRQ c C-29, r 0.2

Personne désignée par l'Association générale des étudiantes et étudiants du Cégep de Chicoutimi (AGEECC ou Association étudiante) pour représenter l'ensemble de la communauté étudiante du Cégep de Chicoutimi.

Personne représentant une association syndicale

Personne désignée par son association syndicale pour représenter l'ensemble de ses membres incluant son personnel permanent.

Personne témoin

Personne qui est témoin d'une situation de violence ou d'inconduite à caractère sexuel et dans laquelle elle peut être impliquée directement ou indirectement. Cette personne a la liberté de consulter ou non le guichet unique en s'adressant au BRP.

Personne victime

Membre de la communauté collégiale qui croit avoir vécu une situation de violence ou d'inconduite à caractère sexuel. Cette personne a la liberté de consulter ou non le guichet unique en s'adressant au BRP.

Plainte

Une plainte est une démarche formelle d'une personne victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence ou d'inconduite à caractère sexuel au guichet unique ou à un service de police. Il existe deux types de plainte, qu'il est possible d'enclencher de façon simultanée. La personne victime peut déposer l'une ou l'autre ou les deux types de plaintes.

- Une plainte administrative : vise à informer le Collège de l'existence d'une situation de violences ou d'inconduites à caractère sexuel en vertu de la présente politique. Cette démarche enclenche le processus de traitement d'une plainte administrative. Pour les fins de la présente politique, toute référence future au terme « plainte » employé seul réfère à une plainte administrative, sauf si autrement spécifié. Cette plainte est déposée au BRP.
- Une plainte formelle en matière criminelle : implique la possible perpétration d'un acte criminel. Cette plainte est déposée au corps policier et elle fera l'objet d'une enquête criminelle. Si la plainte est recevable, elle suivra le cours du processus judiciaire.

(Voir Annexes 1 et 3)

Relation d'aide

Dans le cadre de cette politique, la relation d'aide est une relation entre un membre de la communauté étudiante et un membre du personnel ayant des tâches, notamment d'accompagnement, d'intervention, d'aide, d'information, de conseil ou d'orientation. Elle comprend, entre autres, la relation qui s'établit avec les personnes psychologues, travailleuses sociales, techniciennes en travail social, conseillères aux Services adaptés, techniciennes en éducation spécialisée, conseillères d'orientation et aides pédagogiques individuelles.

Relations intimes

Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles entre deux personnes ou un groupe de personnes.

Signalement

Un signalement est le fait qu'une personne transmette au guichet unique, une information quant au fait qu'elle ou une autre personne aurait été victime, témoin ou auteur-trice de violence ou d'inconduite à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte. (Voir Annexe 1)

Violence ou inconduite à caractère sexuel

S'entend de toute forme de violence ou d'inconduite commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des écrits, des comportements ou attitudes à caractère sexuel non désirés ou non consentis, incluant celles relatives aux diversités sexuelles, de genre ou d'orientation sexuelle, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Les manifestations des violences et des inconduites à caractère sexuel sont nombreuses et diversifiées. Elles peuvent être avec ou sans contact physique, et se traduire sous la forme de harcèlement sexuel, de cyberviolence sexuelle, d'agression sexuelle, de partage d'images ou de vidéos sexuelles sans consentement ni sollicitation, de voyeurisme, d'exhibitionnisme ou de coercition sexuelle (ex. : menaces ou chantage).

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ COLLÉGIALE

Tous les membres de la communauté collégiale doivent :

- prendre connaissance de la présente politique, de leurs devoirs et de leurs responsabilités;
- se conformer à la présente politique;
- suivre la ou les formations obligatoires en lien avec le sujet de la présente politique (une fois dans le parcours scolaire pour les membres de la communauté étudiante et annuellement pour les membres du personnel);
- participer aux différentes activités de sensibilisation, de prévention et de formation organisées en lien avec la présente politique;
- diriger toute personne désirant rapporter ou obtenir de l'information au sujet des violences ou inconduites à caractère sexuel vers le guichet unique;
- coopérer, lorsque requis, lors d'enquêtes relatives à des situations de violence ou d'inconduite à caractère sexuel;

- réagir de façon accueillante, empathique, sans porter de jugement lorsqu'une violence ou une inconduite à caractère sexuel est dévoilée ou signalée;
- respecter la confidentialité des informations transmises dans le cas d'une demande de renseignement, d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte;
- respecter le droit à la vie privée des personnes visées par des allégations de violence ou d'inconduite à caractère sexuel.

6.2 COMITÉ PERMANENT POUR LA PRÉVENTION CONTRE LES VIOLENCES ET LES INCONDUITES À CARACTÈRE SEXUEL (COMITÉ PERMANENT)

6.2.1 COMPOSITION

Une personne représentant chaque organisation volontairement impliquée et désignée par leur organisation respective :

- Syndicat des professeurs du Cégep de Chicoutimi (SPECC);
- Syndicat des employés de service du Cégep de Chicoutimi (SESCC);
- Syndicat du personnel professionnel du Cégep de Chicoutimi (SPPC-CSQ);
- Syndicat des répartiteurs et des professeurs du CQFA;
- l'Association générale des étudiantes et étudiants du Collège de Chicoutimi (AGEECC);

6.2.2 AUXQUELS S'AJOUTENT CES MEMBRES

- la personne responsable du guichet unique, qui agit en tant que responsable du comité permanent et responsable de l'application de la politique;
- la personne désignée par la Direction des ressources humaines;
- la personne désignée par la Direction des services aux étudiant-es;
- la personne désignée par le Secrétariat corporatif;
- un-e agent-e à la prévention et à la sécurité désignée par Direction des infrastructures.

6.2.3 RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ

Les membres du comité permanent doivent :

- participer à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à la révision obligatoire de la présente politique, conformément aux exigences en vigueur;
- s'assurer que les membres de la communauté collégiale soient consultés lors de l'élaboration ou de la révision de la politique par un processus de consultation;

- formuler des recommandations aux instances appropriées du Collège visant à déployer les meilleures pratiques en matière de sensibilisation, de prévention, de formation ou d'intervention liées aux notions entourant les violences et les inconduites à caractère sexuel;
- se rencontrer minimalement une fois par année.

6.3 GUICHET UNIQUE

Le guichet unique est sous la responsabilité du Bureau du respect de la personne (BRP).

6.3.1 COMPOSITION

- La ou le gestionnaire du BRP, qui agit comme responsable du guichet unique;
- La ou le travailleur·euse social·e du BRP;
- l'agent·e de soutien administratif du BRP.

6.3.2 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les membres du guichet unique doivent :

- assurer l'application de la présente politique;
- assurer la reddition de compte sur les violences ou inconduites à caractère sexuel pour toute la communauté collégiale;
- accueillir, écouter et informer tout membre de la communauté collégiale présentant une demande au guichet unique;
- mettre en place des mesures d'intervention pour toute personne impliquée dans une situation de violences ou d'inconduites à caractère sexuel, et ce, en respectant le cheminement personnel de toutes les personnes impliquées ainsi que leur consentement explicite;
- recevoir des demandes de renseignements, des dévoilements, des signalements et des plaintes et en assurer le suivi tout en respectant les délais prévus à la présente politique et à la Loi;
- assurer le traitement des signalements et des plaintes impliquant tout membre de la communauté collégiale selon le champ d'application de la présente politique;
- coordonner la tenue d'enquêtes externes;
- diffuser la liste des ressources spécialisées disponibles au Collège et dans le milieu;
- assurer une diffusion de la présente politique auprès de la communauté collégiale de façon à faire connaître les droits et responsabilités chacun de ses membres à l'égard des violences et des inconduites à caractère sexuel;

- mettre en œuvre des plans d'action visant l'ensemble de la communauté collégiale, afin de respecter les obligations de la Loi;
- préparer les rencontres du comité permanent pour la prévention des violences et des inconduites à caractère sexuel et en convoquer les membres.

6.4 DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des ressources humaines doit :

- porter la politique à la connaissance des membres du personnel lors de leur embauche et faire des rappels annuels auprès de tous les membres du personnel;
- référer les membres du personnel au guichet unique pour toute question, demande d'information, pour faire un signalement ou déposer une plainte au sujet des violences et des inconduites à caractère sexuel;
- participer aux rencontres du comité permanent;
- assurer la tenue confidentielle du registre des déclarations de relations intimes existantes entre deux membres de la communauté collégiale impliquant minimalement un membre du personnel;
- collaborer avec le guichet unique dans le traitement des signalements et des plaintes impliquant un membre du personnel, toujours selon l'accord explicite de la personne victime, le cas échéant;
- appliquer des mesures disciplinaires et administratives lorsque requis, selon les conventions collectives.

6.5 DIRECTION DES SERVICES AUX ÉTUDIANT·ES

La Direction des services aux étudiant·es doit :

- porter la politique à la connaissance de toute la communauté étudiante;
- référer les membres de la communauté étudiante au guichet unique pour toute question, demande d'information, pour faire un signalement ou déposer une plainte au sujet des violences et des inconduites à caractère sexuel;
- participer aux rencontres du comité permanent;
- collaborer avec le guichet unique dans le traitement des signalements et des plaintes impliquant un membre de la communauté étudiante, toujours selon l'accord explicite de la personne victime, le cas échéant;
- appliquer des mesures disciplinaires et administratives à la communauté étudiante, selon le Règlement n° 6 relatif aux conditions de vie des étudiant·es.

6.6 LES PERSONNES DIRIGEANTES DU COLLÈGE

Les personnes dirigeantes doivent :

- suivre les formations obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège annuellement;
- collaborer et participer activement à l'application de la présente politique et à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation, de prévention, de formation et d'intervention et de toutes autres mesures confiées par le Collège en lien avec l'application de la présente politique.

6.7 PERSONNE REPRÉSENTANT L'ASSOCIATION GÉNÉRALE DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI (AGEECC)

Les personnes représentant l'AGEECC doivent :

- assurer le respect de la présente politique dans toutes les activités de l'AGEECC;
- suivre la formation obligatoire annuelle prévue par la Loi et offerte par le Collège.

6.8 PERSONNE REPRÉSENTANT UNE ASSOCIATION SYNDICALE

Les personnes représentant leur association syndicale doivent :

- assurer le respect de la présente politique auprès de leurs membres;
- suivre la formation annuelle obligatoire prévue par la Loi et offerte par le Collège.

6.9 SERVICE DE SÛRETÉ, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les agent-es à la prévention et à la sécurité doivent :

- assurer la sécurité physique des membres de la communauté collégiale en ce qui a trait à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique et à la vidéosurveillance;
- observer les situations potentiellement à risque de violence ou d'inconduite à caractère sexuel et intervenir lorsque requis dans les meilleurs délais et selon les ressources disponibles;
- collaborer à la mise en place des mesures de sécurité prévues à la présente politique et déterminées par le Collège et en assurer le bon fonctionnement;
- adresser au comité permanent toute recommandation quant aux mesures visant à améliorer la sécurité au Collège;
- collaborer, au besoin, aux enquêtes internes et à la collecte d'éléments de preuve et faire les suivis nécessaires;

- participer aux rencontres du comité permanent;
- collaborer avec les services policiers lorsque requis.

7. MESURES VISANT À CONTRER LES VIOLENCES ET LES INCONDUITES À CARACTÈRE SEXUEL

Dans l'optique de faire connaître les enjeux sociaux liés aux violences et aux inconduites à caractère sexuel, d'en prévenir l'apparition et d'agir pour les contrer, le Collège met en place différentes mesures qui sont adaptées à l'ensemble de la communauté collégiale.

7.1 MESURES DE SENSIBILISATION ET DE PRÉVENTION

Le Collège s'engage à organiser et offrir des activités de sensibilisation et de prévention aux membres de la communauté collégiale. Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent, notamment, le déploiement d'activités nationales de sensibilisation et de communication annuelles, des conférences, de la diffusion d'informations sur les ressources spécialisées, des kiosques et des ateliers.

Ces activités explorent un éventail de sujets tels que les différentes formes de violences ou d'inconduites à caractère sexuel, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide dans le milieu, les renseignements de nature juridique, les étapes de dépôt et de cheminement d'une plainte administrative ou formelle en matière criminelle.

7.2 FORMATIONS

Le Collège offrira des séances de formation :

- activités obligatoires de formation adressées aux membres de la communauté étudiante (une fois dans leur parcours scolaire);
- activités annuelles obligatoires pour l'ensemble des membres du personnel, les représentant-es des associations syndicales et de l'AGEECC.

Les formations peuvent soutenir des changements attendus de la part de la communauté du campus, par exemple :

- adopter un rôle actif pour prévenir et combattre les violences et les inconduites à caractère sexuel;
- établir des relations respectueuses et égalitaires, exemptes de toute forme de ces types de violences et d'inconduites;
- contrer les obstacles sociaux et systémiques qui nuisent au pouvoir d'agir individuel lors d'une situation à risque de telles violences ou inconduites à caractère sexuel;
- outiller chaque individu à aller chercher le soutien et l'accompagnement souhaités en fonction de ses besoins;

- accueillir, soutenir, accompagner et référer adéquatement les victimes de violences et d'inconduites à caractère sexuel.

7.3 MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES ET LES INCONDUITES À CARACTÈRE SEXUEL

Le Collège prévoit des moyens pour contribuer et améliorer la sécurité des membres de la communauté collégiale tels que :

- la possibilité de contacter un-e agent-e de la prévention et de la sécurité en tout temps;
- la diffusion des coordonnées des services de sécurité;
- la diffusion des coordonnées du guichet unique;
- la diffusion des numéros d'urgence ainsi que l'emplacement des téléphones d'urgence;
- la mise en place de patrouilles régulières au Collège;
- l'accompagnement, sur demande, d'une personne lors de ses déplacements au Collège;
- la vérification périodique de l'aménagement sécuritaire des lieux;
- la vidéosurveillance.

7.4 RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

Pour toutes les activités sociales ou d'accueil organisées par le Collège, par l'AGEECC, par les associations syndicales ou tout autre membre ou groupe de la communauté collégiale, les personnes responsables de ces activités doivent s'assurer de mettre en place des mesures nécessaires à la sensibilisation et à la prévention contre les violences et les inconduites à caractère sexuel. Ces mesures ont pour objectif qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromettent l'intégrité physique et psychologique des personnes et ne comportent ni violence, ni inconduite à caractère sexuel.

Les mesures de sensibilisation et de prévention comprennent, par exemple, de promouvoir la présente politique et indiquer les coordonnées du guichet unique dans le matériel promotionnel des activités, de prévoir des affiches ou de diffuser des informations au sujet du guichet unique et des violences ou des inconduites à caractère sexuel. Il est également possible de suivre une formation pour obtenir l'accréditation « Commande un Angelot »³ qui vise à prévenir les violences et les inconduites à caractère sexuel dans les bars et les événements festifs ou sociaux, et à venir en aide aux personnes victimes ou témoins.

³ Pour lutter contre les violences à caractère sexuel dans les bars et les événements festifs ou sociaux, en ligne :
Commande un Angelot < <https://www.commandeunangelot.com/> >.

En cas de manquement d'appliquer la présente politique lors d'activités sociales ou d'accueil, des sanctions de nature administrative ou disciplinaire pourraient être appliquées en fonction de la gravité et de la nature de la situation, et du manquement.

7.5 MESURES APPLICABLES POUR ENCADRER LES RELATIONS INTIMES AU COLLÈGE

Voir Annexe 2

Le Collège est d'avis que les relations intimes entre un membre du personnel et l'un-e de ses étudiant-es vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement.

7.5.1 RELATION ENTRE UN-E ÉTUDIANT-E ET UN-E MEMBRE DU PERSONNEL

Si une relation intime se développe ou existe préalablement entre un membre de la communauté étudiante et un membre du personnel, ces personnes devraient déclarer l'existence de la relation intime à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais à l'aide du formulaire prescrit à cette fin (voir Annexe 2). Cette déclaration devient obligatoire lors d'un contexte de relation d'autorité, de relation d'aide ou pédagogique.

Il est à noter que toute relation d'autorité, relation pédagogique ou relation d'aide impliquant un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante mineur est proscrite.

7.5.2 RELATION ENTRE DEUX MEMBRES DU PERSONNEL

Si une relation intime se développe ou existe préalablement entre deux membres du personnel, ces personnes devraient déclarer l'existence de la relation intime à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais à l'aide du formulaire prescrit à cette fin (voir Annexe 2). Cette déclaration est d'autant plus pertinente en présence de fonctions hiérarchiques.

7.5.3 EFFETS DE LA DÉCLARATION

Cette déclaration est nécessaire, afin que des mesures objectives et impartiales puissent être mises en place, lorsque justifié, dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse, réelle ou apparente, sur le cheminement académique ou professionnel, ou pour préserver l'intégrité des personnes impliquées.

Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple :

- Pour un membre de la communauté étudiante :
 - la correction des travaux ou d'examens par un autre membre du corps enseignant;
 - la possibilité d'effectuer un changement de cours;
- Pour un membre du personnel :

- une évaluation du rendement et de l'appréciation de la contribution effectuée par un autre gestionnaire.

7.6 MESURES VISANT À ASSURER LA CONFIDENTIALITÉ ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS LORS DE COMMUNICATIONS

La personne qui reçoit de l'information au guichet unique doit garder celle-ci confidentielle et est tenue au secret professionnel, si un tel secret existe, sauf avec l'autorisation expresse de la personne qui a fourni l'information. Ainsi, les informations confidentielles et les renseignements personnels ne peuvent être communiqués à une personne que si ces éléments la concernent personnellement.

L'exception s'applique également si la Loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, s'il y a présence d'un risque sérieux et urgent de mort ou de blessures graves pour une personne ou un groupe de personnes identifiées ou identifiables ou pour toute exception pouvant trouver application en vertu d'un ordre professionnel dont une personne fait partie.

Dans un souci de préserver la confidentialité, la personne transmettant de l'information peut divulguer uniquement ce qui est essentiel et nécessaire pour atteindre le but de la communication. Advenant le cas où il y aurait un bris de confidentialité ou du secret professionnel, des mesures administratives ou disciplinaires appropriées pourraient être appliquées par les directions appropriées. De ce fait, les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie en plus des obligations prévues à la présente politique.

Selon la gravité ou le caractère répétitif des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le gestionnaire du guichet unique peut transmettre de l'information de façon anonyme à l'autorité qui en fait la demande afin qu'une intervention appropriée soit mise en place, et ce, tout en s'assurant du respect de la sécurité et de l'intégrité physique et psychologique des personnes impliquées dans cette divulgation. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

Par ailleurs, tout membre de la communauté collégiale qui reçoit de l'information liée à une situation de violences ou d'inconduites à caractère sexuel impliquant une personne mineure se doit de signaler celle-ci à la Direction de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais⁴.

7.7 MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le Collège s'engage à soutenir toute personne impliquée dans une situation de violence ou d'inconduite à caractère sexuel liée au champ d'application de la présente politique par la mise en place de mesures appropriées visant à la protéger des représailles.

Ces représailles peuvent représenter des menaces à l'intégrité physique et psychologique des personnes. Elles peuvent être d'ordre scolaire, professionnel ou financier. Les menaces de

⁴ *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.

représailles sont également considérées comme des représailles. Les représailles (ou menaces de représailles) qui ont eu lieu avant le dépôt d'un signalement ou d'une plainte administrative sont également considérées.

L'évaluation des risques de représailles est réalisée par le Bureau du respect de la personne, et ce, en collaboration avec toute personne jugée nécessaire par ce dernier tout en respectant les principes de confidentialité prévus à la présente politique ainsi qu'aux lois en vigueur. Toute personne impliquée dans un processus en vertu de la présente politique est avisée par le Bureau du respect de la personne qu'aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'endroit de quiconque.

8. LE GUICHET UNIQUE

8.1 ACCUEIL

Toute personne membre de la communauté collégiale peut faire une demande au guichet unique pour :

- recevoir de l'accompagnement et du soutien;
- demander des renseignements concernant les violences ou les inconduites à caractère sexuel;
- transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique;
- faire un signalement (voir Annexe 1) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- faire une plainte (voir Annexe 3) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale.

Le guichet unique est en mesure de recevoir tant les personnes victimes, les personnes témoins, les personnes mises en cause et les auteurs·trices de violences ou d'inconduites à caractère sexuel. Un signalement ou une plainte peut être effectué en tout temps, sans égard au temps écoulé depuis les événements.

Tout membre de la communauté collégiale peut consulter le guichet unique sans aucun engagement à entreprendre une quelconque démarche formelle (faire un signalement ou une plainte). Qui plus est, la consommation d'alcool ou de drogues dans le cadre d'activités touchant le champ d'application de la présente politique, qui autrement serait potentiellement contraire à d'autres politiques ou règlements de l'établissement, ne sera pas retenue contre les personnes ayant fait un signalement ou une plainte.

En vertu de la Loi, le Collège dispose de 7 jours calendrier pour offrir des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement à partir du moment où le membre de la communauté collégiale sollicite ses services. Il est à noter qu'il s'agit de jours civils. Toutefois, si le délai prévu expire lors d'un jour férié ou d'un dimanche, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant. En cas de traitement d'une plainte administrative, le guichet unique dispose

de 90 jours après son dépôt pour traiter la plainte. Ce délai inclut toutes les étapes décrites aux articles 8.8 à 8.8.4.1.

8.2 COORDONNÉES DU GUICHET UNIQUE

Toutes les demandes adressées au guichet unique sont reçues de manière strictement confidentielle soit en personne, par le biais d'une adresse courriel, d'une boîte de messagerie vocale ou une demande numérique.

- **adresse courriel :** brp@cchic.ca
- **téléphone :** 418-549-9520, poste 2121
- **local :** Bureau du respect de la personne (A-4024)

En cas d'urgence et en tout temps lorsque le **BRP n'est pas disponible** pour accueillir quelqu'un (ex. heures de repas, congés), les membres de la communauté collégiale peuvent communiquer avec :

- le Service de sûreté, santé et sécurité au travail du Collège
 - en composant le 418-549-9520 poste 5555
 - en se présentant au local le H-1049
- Info-Social : 8-1-1 option #2
- la Sécurité publique 9-1-1

8.3 MESURES D'INTERVENTION

Le guichet unique évalue la demande de chaque personne et présente les mesures d'intervention possibles, selon les besoins de la personne. Les mesures d'intervention sont réalisées dans le but de protéger les personnes concernées par une situation de violence ou d'inconduite à caractère sexuel et de limiter les impacts négatifs, que ces derniers touchent leur bien-être, leur parcours scolaire, leur cheminement professionnel ou leurs différentes relations au Collège. Les mesures d'intervention peuvent comprendre:

- des mesures d'accommodement, par exemple, un aménagement d'horaire ou une prolongation des délais pour les remises de travaux ou réalisation d'examen;
- des mesures adaptées pour les membres du personnel devraient également être prévues par l'établissement en accord avec la *Loi sur les normes du travail*, en respect avec les différentes conventions collectives;
- des mesures réparatrices alternatives, par exemple, une rencontre entre la personne victime et la personne mise en cause en présence d'un tiers neutre;
- des mesures visant à protéger les personnes visées par des représailles;
- des références personnalisées vers des ressources internes et externes;

- le dépôt d'un signalement;
- le dépôt d'une plainte administrative;
- de l'accompagnement pour le dépôt d'une plainte formelle en matière criminelle (enquête policière);
- des interventions dans le milieu.

Plusieurs mesures d'intervention peuvent être appliquées en concomitance. En tout temps, les mesures d'intervention mises en place peuvent être réévaluées, modifiées ou annulées sur demande de personne victime, et ce, en fonction de ses besoins.

Au début de chaque étape lors de la mise en place d'une mesure d'intervention, le guichet unique s'engage à valider le consentement de la personne afin de vérifier si elle souhaite poursuivre ou non sa démarche.

La personne victime peut également décider de faire une plainte formelle en matière criminelle. Les processus de plainte administrative et celui de plainte en matière criminelle sont complètement indépendants. Le dépôt d'une plainte en matière criminelle peut être fait en tout temps depuis la survenance des événements, sans délai de prescription.

8.4 LE DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ (SAUF EXCEPTION À 8.8.4.1)

Les personnes faisant appel au guichet unique peuvent être accompagnées en tout temps. À défaut d'indication contraire, une personne accompagnatrice peut assister au processus à titre de personne observatrice seulement. Elle ne peut parler au nom d'une autre personne ni la représenter. En tout temps, la personne accompagnatrice doit respecter la confidentialité du processus.

Si la personne qui consulte le guichet unique est un membre du personnel, elle peut être accompagnée par un-e représentant-e syndicale, ainsi qu'une personne significative de son choix qui n'est pas en conflit d'intérêt dans la situation (ex. un conjoint ou un ami).

Une personne membre du personnel cadre qui est également membre de l'Association des cadres des collèges du Québec peut être accompagnée par un représentant de l'ACCQ, ainsi qu'une personne significative de son choix qui n'est pas en conflit d'intérêt dans la situation (ex. un conjoint ou un ami).

Un membre de la communauté étudiante peut être accompagné par un-e représentant-e de l'AGEECC ou d'une personne significative de son choix qui n'est pas en conflit d'intérêt dans la situation. Les deux parents d'un membre de la communauté étudiante peuvent être présents pour soutenir leur enfant à sa demande et compter comme une seule personne accompagnatrice aux fins des présentes, peu importe l'âge de l'étudiant-e.

Le droit d'être accompagné s'applique pour tous : personne victime, personne mise en cause, personne témoin.

8.5 PARTAGE D'INFORMATION AVEC DES COLLABORATEURS

La présente politique s'applique aux informations reçues au Collège par l'entremise du guichet unique. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social, par exemple), la survenance de cette dénonciation ne soit pas portée à la connaissance du guichet unique.

Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser le guichet unique, dans les meilleurs délais, dans le cas où un membre de la communauté collégiale doit dénoncer des informations relatives à des violences ou des inconduites à caractères sexuel à un intervenant externe. Le guichet unique s'engage à collaborer avec les intervenants externes avec l'accord de la personne ayant été dans l'obligation de transmettre l'information.

8.6 SUIVI DES MESURES D'INTERVENTION

Un suivi est réalisé par le guichet unique, afin de s'assurer que la situation de violence ou d'inconduite à caractère sexuel a été traitée en conformité avec la présente politique. En parallèle, il peut faire une réévaluation de la situation ou des mesures d'intervention et formuler des recommandations aux directions appropriées, afin d'éviter que des situations similaires ne se reproduisent.

8.7 TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT PAR LE GUICHET UNIQUE

Se référer à l'Annexe 1

8.8 TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ PAR LE GUICHET UNIQUE

Se référer à l'Annexe 3

8.8.1 CRITÈRES DE RECEVABILITÉ

L'évaluation de la recevabilité de la plainte est réalisée par le guichet unique. Pour être jugée recevable, la plainte doit se conformer aux critères suivants :

- la personne victime est membre de la communauté collégiale;
- la personne mise en cause est membre de la communauté collégiale ou est incluse dans les catégories de personnes visées par les champs d'application de la présente politique;
- le fondement de la plainte porte sur les enjeux des violences ou des inconduites à caractère sexuel tels que présentés dans les définitions et le champ d'application de la présente politique.

8.8.1.1 SI LA PLAINTÉ EST JUGÉE RECEVABLE

La personne victime en est informée, une validation est effectuée à savoir si elle souhaite toujours poursuivre le processus de plainte administrative dans le but de débiter le processus d'enquête administrative.

8.8.1.2 SI LA PLAINTÉ EST JUGÉE IRRECEVABLE

La personne victime en est informée, ainsi que des motifs pour lesquels sa plainte est jugée irrecevable. L'irrecevabilité d'une plainte n'affecte aucunement les mesures d'intervention mises en place par le guichet unique.

8.8.2 PROCESSUS D'ENQUÊTE À LA SUITE D'UNE PLAINTÉ ADMINISTRATIVE RECEVABLE

L'enquête à la suite d'une plainte administrative jugée recevable a comme objectif :

- de tenter de vérifier qu'une situation de violences ou d'inconduites à caractère sexuel est survenue;
- de valider la responsabilité et l'imputabilité de la personne mise en cause dans la situation;
- de confirmer que les faits allégués sont rapportés de bonne foi;
- de déterminer si la personne mise en cause a respecté la présente politique.

Le guichet unique fait appel à une firme externe spécialisée en enquête de ce genre, en respectant la rotation des mandats prévus par le service de gestion contractuelle, afin d'assurer l'objectivité et l'impartialité du processus. Les directives du ministère de l'Enseignement supérieur doivent également être respectées dans le choix de la firme externe spécialisée. Le traitement des plaintes s'effectue à l'intérieur d'un délai maximal de 90 jours.

La personne victime ayant déposé une plainte administrative, ainsi que la personne mise en cause sont informées de l'identité de la personne chargée de l'enquête administrative de la firme spécialisée dès que celle-ci est connue.

La personne chargée de l'enquête administrative rencontrera toutes les personnes concernées individuellement (personne victime, personne-s témoin-s, personne mise en cause ainsi que toute autre personne qu'elle juge pertinente à entendre) afin de faire la lumière sur les événements allégués.

Une fois l'ensemble des informations recueillies, la personne chargée de l'enquête administrative produit un rapport concluant, entre autres, si la présente politique a été respectée ou non. Ce rapport peut également faire l'objet de recommandations afin de corriger la situation. Le rapport d'enquête statue également sur la responsabilité et l'imputabilité de la personne mise en cause.

Enfin, la personne victime et la personne mise en cause sont rencontrées individuellement afin d'entendre les conclusions de l'enquête administrative.

L'application des sanctions, le cas échéant, sera effectuée par la direction responsable de la personne mise en cause.

Toute personne ayant déposé une plainte qualifiée par la personne chargée de l'enquête comme étant vexatoire, frivole ou diffamatoire s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

L'application des sanctions, le cas échéant, sera effectuée par la direction responsable de la personne plaignante.

8.8.3 SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE À LA SUITE D'UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

Lorsque le non-respect de la présente politique est avéré à la suite d'une enquête, des mesures administratives ou disciplinaires proportionnelles à la nature, la gravité et le caractère répétitif des événements seront appliquées. Le principe de gradation des sanctions sera appliqué.

Dans une situation mettant en cause un tiers contractuel, le Collège pourra mettre fin à tout contrat sans préavis. Si la personne mise en cause n'est pas membre de la communauté collégiale, des mesures adéquates pourront être mises en place selon les besoins de chaque situation.

8.8.4 RENSEIGNEMENTS COMMUNIQUÉS À LA PERSONNE AYANT DÉPOSÉ UNE PLAINTÉ

Lors de la réception par le guichet unique d'une demande écrite de la personne victime ayant déposé une plainte, les sanctions appliquées à la personne mise en cause à la suite d'une enquête lui seront communiquées.

8.8.4.1 EXCEPTION AU PRINCIPE D'ACCOMPAGNEMENT

Lorsque la personne victime fait une demande écrite afin de connaître les sanctions appliquées à la personne mise en cause à la suite d'une enquête en vertu de 8.8.4, elle ne pourra pas être accompagnée par une personne qui exerce une fonction de représentation (personne représentant l'ACCQ, personne représentant l'Association étudiante, personne représentant une association syndicale) lors de cette rencontre. Cette interdiction existe dans un souci de respecter la confidentialité des personnes impliquées ainsi que du devoir de représentation continu qu'ont ses personnes auprès de leurs membres. La personne victime peut toutefois être accompagnée par une personne significative de son choix qui n'est pas en conflit d'intérêts.

9. MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE LA POLITIQUE

9.1 ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique est adoptée par le conseil d'administration du Collège et entre en vigueur le 17 février 2025. Elle remplace et abroge toute autre version de la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel antérieurement adoptée.

9.2 MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE

Le Collège doit réviser la politique minimalement tous les 5 ans. Cette obligation incombe au comité permanent.

9.3 DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Une fois adoptée par le conseil d'administration, la présente politique est largement diffusée à l'ensemble de la communauté collégiale par le Bureau du respect de la personne de concert avec les directions du Collège.

Le Collège prend également les moyens nécessaires pour informer les milieux de stage de la présente politique.

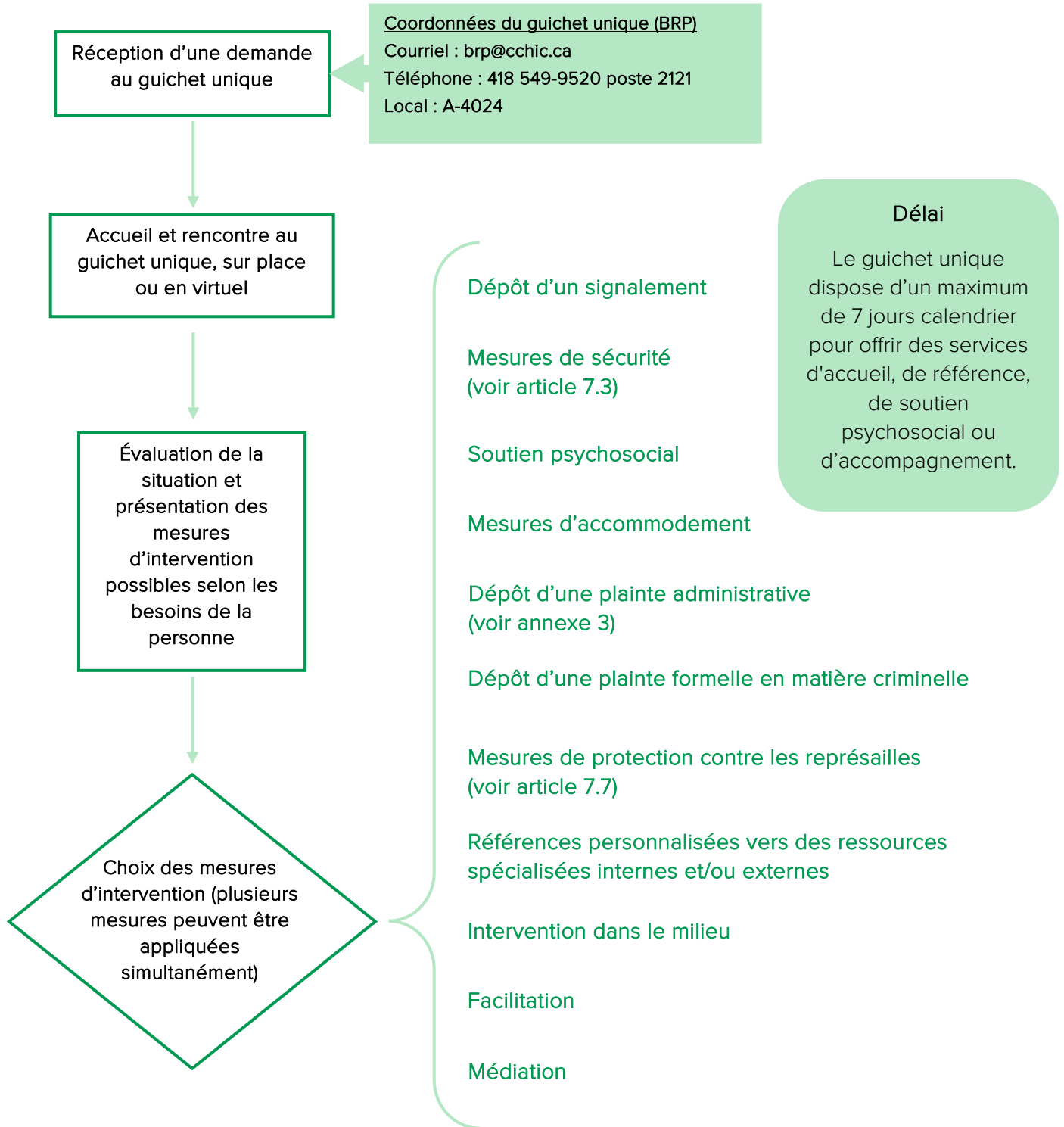
Elle est disponible pour consultation sur place à la Direction des services aux étudiant-es, à la Direction des ressources humaines, au Bureau du respect de la personne ainsi qu'au Secrétariat corporatif. Elle est également disponible sur [le site web du Collège](#). La politique est portée à la connaissance de chaque membre de la communauté étudiante au début de chaque session. Elle est également portée à la connaissance des membres du personnel lors de leur embauche et fait l'objet de rappels annuels auprès de tous les membres du personnel.

10. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le Cégep de Chicoutimi rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel.

ANNEXE 1

PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE DEMANDE AU GUICHET UNIQUE



ANNEXE 2

FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE RELATION INTIME EXISTANTE ENTRE DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ COLLÉGIALE IMPLIQUANT MINIMALEMENT UN MEMBRE DU PERSONNEL



Formulaire de déclaration de relation intime existante entre des membres de la communauté collégiale impliquant minimalement un membre du personnel

Personne 1	Personne 2 ¹
Prénom	Prénom
Nom	Nom
No d'employé.e ou d'étudiant.e	No d'employé.e ou d'étudiant.e
Programme d'étude ou poste occupé	Programme d'étude ou poste occupé

Existence d'une fonction hiérarchique, pédagogique ou d'autorité (voir les définitions à la page suivante).

	Oui	Non
Fonction hiérarchique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fonction pédagogique ou d'autorité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Personne 1	Personne 2
<i>Signature</i>	<i>Signature</i>
<i>Date (AAAA-MM-JJ)</i>	<i>Date (AAAA-MM-JJ)</i>

Faire parvenir le formulaire rempli à la Direction des ressources humaines

¹ Si le groupe relationnel d'intimité dont vous faites partie implique plus de deux personnes, veuillez remplir un formulaire pour chaque combinaison de deux personnes en relation dans le groupe (ex. : pour A, B et C en relation intime mutuellement : un formulaire pour A et B, un formulaire pour B et C, et un formulaire pour A et C).

Objectif de la présente déclaration (voir article 7.5.3 de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel)

Cette déclaration est nécessaire afin que des mesures objectives et impartiales puissent être mises en place, lorsque justifié, dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse, réelle ou apparente, sur le cheminement académique, professionnel ou pour préserver l'intégrité des personnes impliquées.

Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple :

- Pour un membre de la communauté étudiante :
 - la correction des travaux ou d'examens par un autre membre du corps enseignant;
 - la possibilité d'effectuer un changement de cours;
- Pour un membre du personnel :
 - une évaluation du rendement et de l'appréciation de la contribution effectuée par un autre gestionnaire.

Durée de conservation des renseignements

Les renseignements fournis dans le présent formulaire sont confidentiels et seront conservés sur le réseau interne de la Direction des ressources humaines aussi longtemps que vous serez à l'emploi du Cégep de Chicoutimi, ou inscrit.e à un programme d'études.

Définitions (tirées de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel)

Fonction hiérarchique

Fonction exercée par une personne membre du personnel auprès d'un autre membre du personnel ou d'un groupe composé de plusieurs membres du personnel. Cette fonction implique une tâche de direction, de coordination, de supervision, d'évaluation, de conseil, de recommandation, d'embauche ou d'attribution de ressources ou toute autre tâche exerçant une influence sur le cheminement professionnel de celui-ci ou de ceux-ci.

Fonction pédagogique ou d'autorité

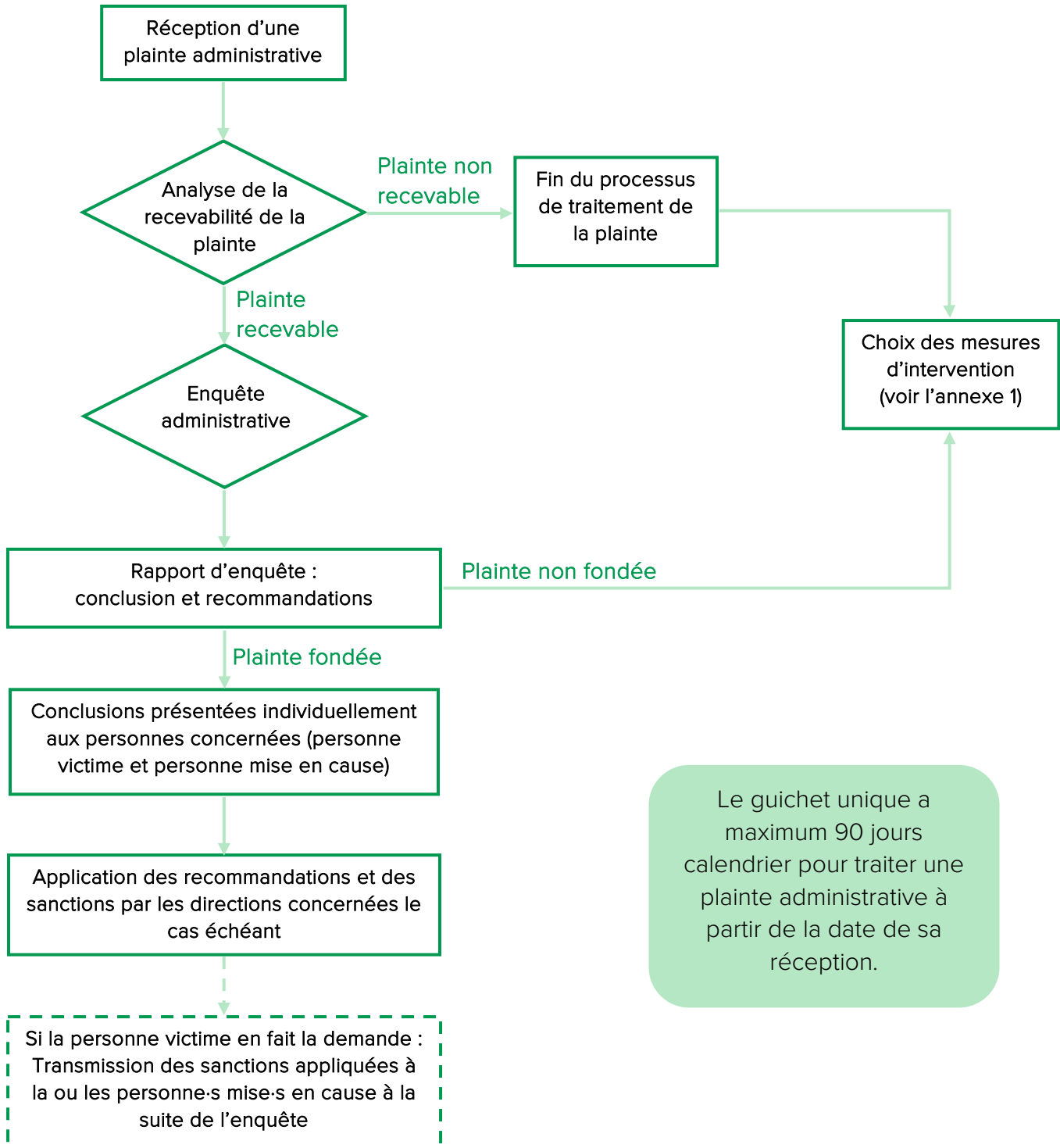
Fonction exercée par une personne membre du personnel ou un membre de la communauté collégiale auprès d'une personne étudiante ou d'un groupe d'étudiant.es. Cette fonction implique une tâche d'enseignement, d'encadrement, de supervision, d'évaluation, de création, de recommandation, d'accueil, d'intégration, d'information, de conseil, de surveillance d'examen ou toute autre tâche de nature pédagogique ou parascolaire, y compris les activités de la vie étudiante, se déroulant au Collège, hors du Collège, en ligne ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente avec le Collège pour le déroulement d'une telle activité.

Membres de la communauté collégiale

Inclus l'ensemble des membres de la communauté étudiante et des membres du personnel.

ANNEXE 3

TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE AU GUICHET UNIQUE



ANNEXE 4 RESSOURCES EXTERNES

Services d'urgence	9-1-1
Info-Social	8-1-1 option 2 – 24/7
Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)	1 866 532-2822 cavac.qc.ca
Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) – régional	418 543-9695
Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS)	1 877 717-5252 rqcalacs.qc.ca
CALACS Saguenay (centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel)	418 545-6444 calacsdsaguenay.ca
Info-aide violence sexuelle	1 888 933-9007 – 24/7 par clavardage via infoaideviolencesexuelle.ca
Pour trouver un centre désigné en intervention médicosociale et médicolégale	1 888 933-9007 – 24/7 infoaideviolencesexuelle.ca/obtenir-de-laide/centres-designes
SOS violence conjugale	1 800 363-9010 – 24/7 sosviolenceconjugale.ca
Regroupement des organismes québécois pour les hommes agressés sexuellement (ROQHAS)	514 797-2785 roqhas.org
Centre de ressources pour hommes Optimum Saguenay-Lac-Saint-Jean	1 877 276-5802 crhoptimum.ca/hommes-abuses-sexuellement
Centre d'écoute et de prévention du suicide 02	1 866 APPELLE – 24/7 1 866 277-3553 cps02.org