



Cégep de Sept-Îles

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

Service émetteur : Direction des ressources humaines

Instance décisionnelle : Conseil d'administration

Date d'approbation : Le 19 février 2019

Dernière révision : Le 12 mai 2026

RÈGLEMENTS, POLITIQUES ET PROCÉDURES

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. PRINCIPES DIRECTEURS	1
2. OBJECTIFS	2
3. CHAMP D'APPLICATION	2
4. DÉFINITIONS	3
4.1 Les personnes ou groupes concernés	4
4.2 Les différents types de relation	5
4.3 Les violences à caractère sexuel et leurs déclinaisons	6
4.4 Les différents types d'actions	8
5. INTERDICTIONS	9
6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION	9
6.1 Mesures de prévention et de sensibilisation	9
6.2 Activités d'information et de formation	10
6.3 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel	10
6.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil	11
7. CONFIDENTIALITÉ	11
8. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ	12
8.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement	12
8.2 Traitement d'une plainte administrative	14
8.3 Analyse de recevabilité	15
8.4 Processus d'enquête	15
8.5 Conclusion de l'enquête	16
8.6 Plainte en matière criminelle	17
9. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES	17
10. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	18
11. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ	19
12. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	20
13. TRAITEMENT DE L'INFORMATION ET CONSERVATION DES DOSSIERS	24
14. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	24
15. DIFFUSION DE LA POLITIQUE	24
16. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES	25

PRÉAMBULE

La présente politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins actuels en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes. Elle s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'aux personnes intervenantes externes. Chaque membre de la communauté collégiale a le pouvoir de faire une différence dans la lutte contre la violence à caractère sexuel et contre la culture du viol, dans le but d'enraciner une culture de consentement. Le travail de collaboration de tous les membres est essentiel et nécessaire afin de maximiser les efforts et d'atteindre les objectifs de la présente politique.

Le Cégep de Sept-Îles s'engage donc à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel, à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés et à offrir un accueil et une écoute exempts de jugement aux personnes témoins ou victimes de violences à caractère sexuel. La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violences à caractère sexuel.

La présente politique s'appuie sur les valeurs institutionnelles du Cégep, notamment le professionnalisme, qui se traduit par un comportement éthique et responsable de l'ensemble des membres de la communauté collégiale; le respect, fondement d'un milieu d'apprentissage et de travail sain et sécuritaire; la collaboration, qui favorise une mobilisation collective face aux enjeux de prévention et d'intervention; et enfin, l'engagement, qui incite l'établissement à passer concrètement à l'action afin de maintenir un environnement exempt de violences à caractère sexuel.

1. PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes suivants guident la présente politique :

1. le Cégep ne tolère aucune forme de violence à caractère sexuel;
2. le Cégep contribue à la création, sur le campus et dans les activités l'impliquant hors du campus, d'une culture du consentement;
3. le Cégep conscientise tous les membres de la communauté collégiale au problème en menant des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation sur la question de la violence à caractère sexuel et du consentement, et ce, dans une perspective d'inclusion et de valorisation de la diversité;
4. le Cégep s'assure que les plaintes soient traitées avec diligence et discrétion dans un souci de justice et d'équité.

2. OBJECTIFS

Tous les membres de la communauté collégiale ont le droit de travailler et d'étudier dans un milieu respectueux et dépourvu de toute forme de violence à caractère sexuel. En établissant la présente politique, les objectifs du Cégep sont les suivants :

- a) établir les rôles et les responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
- b) renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- c) créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les membres de la communauté collégiale;
- d) mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
- e) encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du campus;
- f) établir des modalités de traitement des dévoilements, des signalements et des plaintes;
- g) établir les modalités de communication à la personne requérante des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à sa plainte.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique en tout temps et à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toutes les personnes intervenantes externes, telles que les entreprises ayant des contrats avec le Cégep de Sept-Îles, les personnes utilisatrices de ses services, les milieux de stage, etc.

La présente politique s'applique à toute activité organisée par le Cégep, un membre du personnel, une personne de la direction, une organisation sportive ou une association étudiante, peu importe le lieu où cette activité se déroule, telle que les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale.

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

Dans l'application de la présente politique, le Cégep porte une attention particulière aux enjeux spécifiques des 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 ou des communautés

autochtones, les personnes étudiantes étrangères, ainsi que les personnes en situation de handicap.

4. DÉFINITIONS

Afin de faciliter la compréhension des différentes définitions contenues dans la présente politique, celles-ci sont regroupées en quatre sous-sections :

- les personnes ou groupes concernés;
- les différents types de relations;
- les violences à caractère sexuel et leurs déclinaisons;
- les différents types d'actions.

Avant de présenter ces sous-sections et leurs composantes, le Cégep de Sept-Îles souhaite mettre de l'avant la définition du consentement sexuel, véritable pierre angulaire de la présente politique. En effet, l'ensemble des dispositions et des mesures qu'elle contient repose sur la compréhension et le respect du consentement, qui constitue la raison d'être même de cette politique.

CONSENTEMENT SEXUEL

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

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

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 :

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

4.1 LES PERSONNES OU GROUPES CONCERNÉS

COMMUNAUTÉ COLLÉGIALE

Tous les membres formant la communauté de l'établissement, soit les personnes étudiantes, les gestionnaires, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs.

GESTIONNAIRES

Tous les membres du personnel d'encadrement du Cégep.

GUICHET UNIQUE

Les personnes-ressources en matière de violences à caractère sexuel ont pour rôle d'accueillir, d'informer, de sensibiliser, d'écouter, d'accompagner et de référer toute personne ou tout groupe de personnes de la communauté collégiale ayant des besoins en lien avec les violences à caractère sexuel.

PERSONNES INTERVENANTES EXTERNES

Une personne qui, sans être membre de la communauté collégiale :

- fournit des biens ou des services au Cégep;
- utilise ou requiert les services de la communauté collégiale;
- participe ou collabore à des activités collégiales.

PERSONNE MISE EN CAUSE

La personne mise en cause est celle visée par un dévoilement, un signalement ou une plainte administrative.

PERSONNE REQUÉRANTE

La personne requérante est celle qui demande une consultation ou fournit des renseignements concernant toute situation de violences à caractère sexuel impliquant une ou des personnes membres de la communauté collégiale, après avoir vécu cette situation ou en avoir été témoin.

PERSONNE TÉMOIN

Une personne témoin est spectatrice d'un événement ou d'une situation dans laquelle elle n'est pas directement impliquée. La personne témoin active est celle qui prend l'initiative d'aider avant, pendant ou après avoir été témoin d'une situation.

4.2 LES DIFFÉRENTS TYPES DE RELATIONS

Les relations incluent tant les relations interpersonnelles que les cyberrelations.

RELATION D'AIDE

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychosocial et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit entre une personne étudiante et une personne qui occupe un poste dans le domaine :

- de l'intervention psychosociale;
- de l'éducation spécialisée;
- des services adaptés;
- de l'aide pédagogique individuel.

RELATION D'AUTORITÉ

La relation d'autorité existe entre deux personnes qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Elle peut désigner, notamment, une relation par laquelle la fonction de l'une des deux personnes est susceptible d'affecter le lien d'emploi ou le cheminement scolaire, professionnel ou sportif de l'autre personne.

Elle peut également inclure, mais sans s'y limiter, les relations entre une personne aux études et une personne qui occupe un poste :

- d'enseignement lorsqu'en relation d'autorité;
- d'encadrement sportif lorsqu'en relation d'autorité;
- de responsable de la supervision du milieu de stage.

Dans ce type de relation, un abus d'autorité est possible. Un abus d'autorité consiste à user d'autorité de façon inappropriée, illégitime et indue, par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition qui ont pour effet de nuire à l'épanouissement et au rendement d'une personne. Un tel abus constitue une forme de harcèlement et de violence.

RELATIONS INTIMES

Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que romantiques ou sexuelles.

RELATION PÉDAGOGIQUE

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignants et enseignés »¹.

Cette définition inclut les relations entre une personne étudiante et un membre du personnel enseignant. Elle peut également inclure, mais sans s'y limiter, les relations entre une personne étudiante et toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences et occupant un poste de :

- technicien(ne) en travaux pratiques;
- technicien(ne) de laboratoire;
- répondant(e) de la réussite;
- responsable de la coordination départementale;
- entraîneur(euse);
- responsable de la supervision du milieu de stage.

La relation pédagogique ne se limite pas aux périodes où il y a enseignement ni au territoire du campus du Cégep.

4.3 LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL ET LEURS DÉCLINAISONS

VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

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

Cette définition s'applique peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre des personnes impliquées (personnes ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel ou personnes responsables de l'agression), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, quelle que soit la nature du lien existant entre la personne ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel et celle responsable de l'agression sexuelle.

¹ La relation pédagogique, Weigand et Hess, 2007, p. 1.

Les violences à caractère sexuel incluent notamment :

L'AGRESSION SEXUELLE

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

LE CYBERHARCÈLEMENT SEXUEL

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information, comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement sexuel².

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel, tel que défini dans la *Politique de prévention du harcèlement et de la violence*³ du Cégep, est une conduite qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou encore à entraîner pour elle des conditions de travail ou d'études défavorables.

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

L'INCONDUITE SEXUELLE⁴

Comportement de nature sexuelle qui cause ou qui est susceptible de causer préjudice à autrui. L'inconduite sexuelle couvre un large éventail de comportements perçus comme moralement répréhensibles, qu'il s'agisse ou non d'infractions criminelles, notamment en contexte professionnel ou éducatif.

² Action ontarienne contre la violence faite aux femmes, Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractère-sexuel>, consulté le 20 août 2018.

³ <https://cegepsi.ca/document/politique-contre-le-harcèlement-et-la-violence-en-milieu-de-travail/>

⁴ Définition de l'Office québécois de la langue française : <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26561109/inconduite-sexuelle>

4.4 LES DIFFÉRENTS TYPES D' ACTIONS

DÉVOILEMENT

Au sens de la présente politique, on entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

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

SIGNALEMENT

Un signalement⁵ consiste en une divulgation d'informations, anonyme ou non. Il peut être fait par une personne témoin ou qui a reçu un dévoilement. Le signalement ne constitue pas une plainte administrative, mais vise à informer l'établissement d'enseignement d'une situation susceptible de mener à des actions de sa part.

PLAINTES

Une plainte formelle est une démarche officielle de la victime visant à dénoncer une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Dans la présente politique, il existe deux types de plaintes :

- Une plainte administrative est une démarche formelle de la personne qui a fait un signalement. Elle vise à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel afin de faire reconnaître son existence et, le cas échéant, à la faire cesser. Celle-ci sera prise en charge par l'administration du Cégep qui pourra appliquer les mesures appropriées envers la personne mise en cause. L'administration pourrait également décider d'avoir recours à une firme externe pour l'aider dans le traitement d'une plainte.
- Une plainte en matière criminelle se fait aux instances policières et elle implique la possible perpétration d'un acte criminel.

REPRÉSAILLES

Par représailles, la présente politique entend les actions posées par une ou des personnes mises en cause et visant à nuire à toute personne ayant entrepris ou désirant entreprendre une démarche de dévoilement, de signalement ou de plainte, à lui causer du tort, à lui faire du mal ou à l'intimider. Les menaces de représailles sont considérées comme des représailles.

⁵ 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).

SANCTION

Une sanction consiste en la mise en place de mesures administratives ou disciplinaires, en fonction de la nature et de la gravité des gestes reprochés. Une sanction peut aller du simple avis verbal au congédiement pour un membre du personnel ou à l'expulsion pour une personne étudiante. Elle peut également s'exprimer sous la forme du retrait d'un droit ou d'un privilège visant à protéger davantage la personne ayant subi des violences à caractère sexuel.

5. INTERDICTIONS

Il est interdit :

- de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'une personne membre de la communauté collégiale;
- d'exercer toute forme de représailles à l'égard de la personne requérante;
- de ne pas déclarer, lorsqu'une relation intime existe entre une personne en situation d'autorité, d'aide ou pédagogique et une autre personne de la communauté collégiale, cette relation à son supérieur immédiat ou à la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires corporatives (DRHCAC);
- d'entretenir, en cohérence avec le *Code criminel canadien*, tout échange numérique — qu'il soit textuel, iconographique ou vidéo — à caractère sexuel avec une personne de moins de 18 ans, lorsqu'une relation d'autorité existe entre les deux personnes.

6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont au cœur de la présente politique et de toute intervention.

Chaque année, une stratégie de prévention, de sensibilisation et de formation est élaborée et mise en place. Cette stratégie inclut des activités spécifiques à toutes les nouvelles cohortes ayant lieu dès le début de chaque année scolaire afin de favoriser un milieu de travail et d'études sans violence à caractère sexuel et de développer une culture du consentement.

6.1 MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

Une programmation d'activités est élaborée annuellement de manière à promouvoir les comportements à adopter, que ce soit dans les relations

personnelles ou interpersonnelles et en public. Ces activités comprennent des conférences, des kiosques, des ateliers, des capsules vidéo, etc. Elles peuvent notamment comprendre de l'information de nature juridique et doivent s'appuyer sur la littérature scientifique.

6.2 ACTIVITÉS D'INFORMATION ET DE FORMATION

Chaque année, le Cégep prévoit certaines séances de formation qui incluent :

- des activités obligatoires de formation adressées à la population étudiante lors de leur première année d'études;
- des activités de formation annuelles obligatoires à certains groupes de personnel, notamment au personnel d'encadrement, au personnel enseignant et non enseignant, aux associations syndicales, ainsi qu'à l'association étudiante. Les groupes ciblés chaque année sont déterminés par le comité contre les violences à caractère sexuel;
- des activités de formation de base obligatoires à toutes les nouvelles personnes employées par le Cégep, incluant notamment le personnel d'encadrement, le personnel enseignant, les entraîneuses et entraîneurs, les responsables des activités culturelles et sportives, ainsi que toute personne appelée à exercer un rôle d'accompagnement, de supervision ou d'influence auprès de la communauté collégiale.

Les objectifs et le contenu des activités de formation offertes pour chaque groupe sont déterminés et réévalués périodiquement par le comité visant à contrer les violences à caractère sexuel.

6.3 MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Lorsque jugé nécessaire, le Cégep prévoit des mécanismes permettant de déterminer et d'appliquer des mesures de sécurité appropriées aux circonstances. Ces dernières peuvent être des opérations de surveillance, de la vidéosurveillance, des ajustements apportés aux infrastructures et des aménagements architecturaux lorsque nécessaires pour assurer la sécurité des lieux (ajout d'éclairage); des outils (téléphones d'urgence, ligne téléphonique, adresse Internet, etc.) permettant de communiquer rapidement et en tout temps avec les personnes désignées à la sécurité; une présence et une visibilité accrues du personnel lors de soirées festives avec consommation d'alcool, etc.

Également, à la suite d'une plainte, d'un signalement ou de la transmission de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, le Cégep peut imposer des mesures en vue d'assurer la sécurité des personnes.

6.4 RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

La présente politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par le Cégep, un membre du personnel, une personne de la direction, une organisation sportive ou une association étudiante, peu importe le lieu où cette activité se déroule. La personne responsable d'un tel événement doit s'assurer du respect de la présente politique.

Lors des activités sociales organisées par le Cégep, les syndicats ou l'association étudiante, les personnes responsables doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Ces mesures devront être convenues avec les autorités compétentes avant l'événement.

7. CONFIDENTIALITÉ

Un renseignement confidentiel inclut toute donnée sensible et toute information pouvant lier de près ou de loin ces renseignements à l'une des personnes concernées. Les renseignements recueillis par le Guichet unique ou par les différentes personnes intervenantes dans le traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte sont considérés confidentiels, sauf dans les cas suivants :

- lorsque la personne concernée a donné son autorisation expresse à la communication de l'information;
- lorsque la communication est ordonnée ou autorisée par une disposition expresse de la loi;
- lorsque la communication est nécessaire pour prévenir un acte de violence, y compris un suicide;
- lorsqu'il existe 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 une personne mineure et qu'il s'agit d'une situation d'abus sexuel ou physique ou de toute autre situation pouvant compromettre la sécurité de cette personne mineure, la personne qui reçoit l'information a l'obligation de dénoncer la situation au Directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais⁶. Si un doute persiste, il est suggéré de se référer aux personnes-ressources au Guichet unique.

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

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

Aucun délai ne régit le dévoilement, le signalement ou le dépôt d'une plainte.

La consommation d'alcool, de cannabis ou de substances illicites dans le cadre d'activités visées par la présente politique ne sera pas retenue contre les personnes ayant fait un dévoilement, un signalement ou ayant porté plainte.

Toute personne désirant transmettre ou recevoir de l'information relativement à la présente politique peut s'adresser aux personnes identifiées dans les articles 8.1 et 8.2. Les personnes identifiées dans ces articles peuvent également recevoir un dévoilement, un signalement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ou d'une personne intervenante externe à la communauté collégiale.

Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours, comme exigé par la Loi.

Le choix d'une ou des options suivantes revient à la personne requérante :

- faire un dévoilement ou un signalement;
- faire une plainte administrative;
- faire une plainte formelle en matière criminelle.

Le choix de l'une des options par la personne requérante ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.

8.1 TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT OU D'UN SIGNALEMENT

Le traitement d'un dévoilement ou d'un signalement peut se faire par différentes personnes-ressources, selon le statut de la personne mise en cause et le besoin principal de la personne requérante. Dans tous les cas, ces personnes-ressources doivent d'abord accueillir la personne et assurer une écoute empreinte d'ouverture.

Personne requérante	Personne mise en cause ⁷	Besoin principal de la personne requérante	Personne-ressource désignée	Responsable de l'intervention auprès de la personne mise en cause, si requis ⁸
Personne étudiante	Personne étudiante	Soutien psychosocial Références Informations générales	GU	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	GU DAE pour régulier DFC pour formation continue	DAE pour régulier DFC pour formation continue
	Membre du personnel	Soutien psychosocial Références Informations générales	GU	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	GU DAE pour régulier DFC pour formation continue	DRHCAC
	Personne intervenante externe à la communauté collégiale	Soutien psychosocial Références Informations générales	GU	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	GU ou DAE pour régulier DFC pour formation continue	DAE avec SI responsable DFC avec SI responsable
Membre du personnel	Membre du personnel	Soutien psychosocial Références Informations générales	GU ou DRHCAC	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	SI ou DRHCAC	DRHCAC
	Personne étudiante	Soutien psychosocial Références Informations générales	GU ou DRHCAC	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	GU DRHCAC DAE pour régulier DFC pour formation continue	DAE pour régulier DFC pour formation continue
	Personne intervenante externe à la communauté collégiale	Soutien psychosocial Références Informations générales	SI ou DRHCAC	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	SI ou DRHCAC	DRHCAC avec SI responsable
Personne intervenante externe à la communauté collégiale	Personne étudiante		DAE pour régulier DFC pour formation continue SI responsable	DAE pour régulier DFC pour formation continue
	Membre du personnel		DRHCAC ou SI responsable	DRHCAC avec SI responsable

GU : Guichet unique du Cégep de Sept-Îles

DAE : Direction des affaires étudiantes

DFC : Direction de la formation continue

DRHCAC : Direction des ressources humaines, des communications et des affaires corporatives

SI : Supérieur immédiat (lorsqu'inscrit responsable = gestionnaire responsable du contrat de sous-traitance)

⁷ La personne mise en cause peut être accompagnée d'une personne de son choix.

⁸ Selon la pertinence, une autre personne pourrait s'adjoindre à la personne responsable de l'intervention.

Ensuite, la personne-ressource appropriée évalue la situation et, en tenant compte des besoins et considérations de la personne, propose des interventions, lesquelles peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- des mesures d'accommodement (modification de l'horaire, changement de cours, etc.);
- mesures réparatrices;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne requérante;
- dépôt d'une plainte.

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

En parallèle, la personne-ressource pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire ne se reproduise. Il est important d'assurer l'anonymat de la personne faisant un dévoilement ou un signalement.

8.2 TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE

Le traitement d'une plainte administrative est effectué par les personnes suivantes :

Personne requérante	Personne mise en cause ⁹	Personne désignée pour recevoir et analyser la recevabilité de la plainte	Responsable de l'enquête et de l'intervention auprès de la personne mise en cause, si requis ¹⁰
Personne étudiante	Personne étudiante	DAE pour régulier DFC pour formation continue	DAE pour régulier DFC pour formation continue
	Membre du personnel	DAE pour régulier DFC pour formation continue	DRHCAC
	Personne intervenante externe à la communauté collégiale	DAE pour régulier DFC pour formation continue	DAE pour régulier DFC pour formation continue SI responsable
Membre du personnel	Membre du personnel	DRHCAC	DRHCAC
	Personne étudiante	DAE pour régulier DFC pour formation continue	DAE pour régulier DFC pour formation continue
	Personne intervenante externe à la communauté collégiale	DRHCAC	DRHCAC SI responsable
Personne intervenante externe à la communauté collégiale	Personne étudiante	DAE pour régulier DFC pour formation continue SI responsable	DAE pour régulier DFC pour formation continue SI responsable
	Membre du personnel	DRHCAC SI responsable	DRHCAC SI responsable

GU : Guichet unique du Cégep de Sept-Îles

DAE : Direction des affaires étudiantes

DFC : Direction de la formation continue

DRHCAC : Direction des ressources humaines, des communications et des affaires corporatives

SI : Supérieur immédiat (lorsqu'inscrit responsable = gestionnaire responsable du contrat de sous-traitance)

⁹ La personne mise en cause peut être accompagnée d'une personne de son choix

¹⁰ Selon la pertinence, une autre personne pourrait s'adjoindre à la personne responsable de l'intervention

La Direction générale du Cégep est responsable du processus de traitement des plaintes impliquant une personne gestionnaire.

La présidence du conseil d'administration est responsable du processus de traitement des plaintes impliquant le personnel hors cadre.

8.3 ANALYSE DE RECEVABILITÉ

Comme première étape, la personne désignée pour recevoir et analyser la plainte étudie sa recevabilité afin de s'assurer de sa conformité avec le champ d'application de la présente politique. Les critères suivants sont évalués :

- la personne requérante est membre de la communauté collégiale ou est une personne intervenante externe;
- la personne mise en cause est membre de la communauté collégiale ou est une personne intervenante externe;
- les allégations doivent, si elles s'avèrent fondées, pouvoir raisonnablement correspondre à une situation de violence à caractère sexuel, et ne pas être de nature frivole ou manifestement infondée.

L'analyse de la recevabilité ne sert pas à déterminer si la plainte est fondée, mais plutôt à vérifier si les allégations concernent une question visée par la présente politique et si les prérequis sont respectés.

Le Cégep dispose d'un délai de sept (7) jours ouvrables pour amorcer les actions nécessaires à la suite de la réception d'une plainte.

Lorsqu'une plainte est jugée recevable, un processus d'enquête est enclenché. La personne requérante et la personne mise en cause en sont informées. Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, la personne requérante est rencontrée et en est informée.

8.4 PROCESSUS D'ENQUÊTE

La direction responsable identifiée précédemment est chargée de déclencher le processus d'enquête lorsqu'une situation le requiert. Peu importe le contexte, le Cégep de Sept-Îles peut, au besoin, recourir à des ressources externes spécialisées afin d'assurer la rigueur, la neutralité et la compétence du processus.

Lorsque la situation le permet, le Cégep peut également former un comité d'enquête interne, composé d'un maximum de trois (3) personnes :

- la direction responsable de l'enquête ou de l'intervention auprès de la personne mise en cause;

-
- un maximum de deux (2) autres membres du personnel, choisis parmi ceux n'ayant pas de lien de proximité ou de collaboration directe avec les parties impliquées.

Une fois le processus enclenché, toutes les parties (personne requérante, personne mise en cause, témoins pertinents) sont rencontrées séparément, dans un climat de respect et d'écoute. Chaque entrevue est documentée et consignée par écrit. Les preuves disponibles (témoignages, courriels, messages, images, etc.) sont recueillies, analysées et conservées dans un dossier confidentiel.

L'enquête vise à établir les faits de manière objective, sans présumer de la culpabilité ou de l'innocence d'une des parties.

Le processus d'enquête doit être mené dans des délais raisonnables, généralement dans un maximum de soixante (60) jours ouvrables, sauf circonstances exceptionnelles.

L'ensemble du processus est confidentiel. Les renseignements personnels recueillis sont protégés conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. L'anonymat de la personne requérante et la confidentialité des informations permettant de l'identifier sont maintenus, sauf en cas d'obligation légale ou de consentement explicite.

8.5 CONCLUSION DE L'ENQUÊTE

Après analyse de l'ensemble des informations recueillies, la personne responsable de l'enquête prend une décision selon les critères de prépondérance, de probabilité, de pertinence, de crédibilité et de concordance des sources d'information. Elle produit ensuite un rapport qui rend compte de l'ensemble du processus d'enquête. Le rapport d'enquête inclut :

- l'identification des parties;
- les motifs de la plainte;
- les sources de renseignements;
- l'analyse de chacune des allégations (celle de la personne requérante et celle de la personne mise en cause);
- l'identification des témoins;
- les informations matérielles (écrits, vidéos, messages, etc.) s'il y a lieu.

Pour chacune des allégations, le rapport indique si elle est prouvée et retenue ou non. Le rapport comporte aussi une analyse globale des situations prouvées et retenues et leur conclusion, en concordance avec les critères de décision.

Chaque partie impliquée est rencontrée de nouveau séparément lors du dévoilement des conclusions de l'enquête, et ce, dans un délai raisonnable suivant la fin des travaux.

Lors de cette rencontre, la personne est informée des conclusions générales de l'enquête ainsi que, le cas échéant, des mesures retenues par le Cégep à la suite des recommandations du comité ou de la direction responsable.

Un résumé écrit peut être remis à chaque partie, précisant les éléments essentiels du processus et les décisions administratives qui la concernent directement.

8.6 PLAINTÉ EN MATIÈRE CRIMINELLE

Lorsqu'une plainte est déposée aux autorités policières, son traitement suit le processus du système de justice criminelle.

Afin de permettre la mise en place des mesures d'accommodement et de soutien appropriées, il est souhaitable que le Cégep soit informé de toute situation portée à la connaissance d'intervenants externes, lorsque la personne requérante est en accord. Cette coordination permet d'assurer la continuité de l'accompagnement, le respect des besoins de la personne concernée et la sécurité de l'ensemble de la communauté collégiale.

Toute information transmise au Cégep est traitée de manière strictement confidentielle.

9. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le Cégep s'engage à mettre en place les mesures nécessaires afin de protéger les personnes requérantes contre des représailles de la part du milieu.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. Elles peuvent avoir lieu avant, pendant ou après le début du processus de traitement du dévoilement, du signalement ou de la plainte. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement à la présente politique et la personne les ayant commis sera sanctionnée conformément à cette dernière. Le Cégep prendra les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre d'éventuelles représailles, il pourrait notamment :

- retirer du milieu temporairement la personne mise en cause pour la durée de l'enquête;
- prendre des mesures pour éviter tout contact entre les personnes impliquées;

-
- instaurer des accommodements ou des aménagements pour éviter tout préjudice aux personnes requérantes.

10. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller d'un avis jusqu'au congédiement, conformément aux dispositions des conventions collectives et au respect des règlements en vigueur au Cégep pour un membre du personnel. Pour une personne étudiante, les sanctions peuvent se rendre jusqu'à l'expulsion du collège. Le Cégep peut également interdire temporairement l'accès au campus à toute personne contrevenant à la présente politique.

La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction. Les facteurs suivants, bien qu'ils ne soient pas limitatifs, peuvent également influencer le poids de la sanction :

- la vulnérabilité – fragilité de la personne ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel;
- le recours à l'abus de confiance ou abuser de son influence afin d'obtenir un consentement;
- l'état d'intoxication de la personne ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel;
- les effets négatifs engendrés pour la personne ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel;
- les effets négatifs sur la crédibilité et la réputation de l'enseignement ou de l'établissement;
- l'omission volontaire de communiquer des informations susceptibles d'aider l'enquête;
- l'absence de sensibilité ou de remords manifestée par la personne mise en cause.

Dans le cadre de ses relations contractuelles, le Cégep pourrait exiger le retrait de la personne employée mise en cause sans préavis pour non-respect de la présente politique. Tous les fournisseurs externes et prestataires de services sont tenus de respecter la présente politique. Chaque personne externe à la communauté collégiale est ainsi individuellement responsable de son respect. Les dispositions de la présente politique sont incorporées de plein droit à tout contrat conclu avec le Cégep.

Une personne trouvée coupable d'avoir déposé une plainte de mauvaise foi, d'avoir volontairement fait de fausses déclarations ou de ne pas avoir respecté les engagements de confidentialité lors d'un processus de plainte pourrait être passible de mesures disciplinaires. Pour un membre du personnel, elles peuvent aller jusqu'au congédiement, le tout conformément aux dispositions des conventions collectives et au respect des règlements en vigueur au Cégep. Pour une personne étudiante, le tout peut aller jusqu'à l'expulsion.

11. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ

Le Cégep désapprouve toute situation où pourraient coexister des relations intimes et des relations pédagogiques, d'aide ou d'autorité entre une personne membre du personnel et une personne étudiante. Il désapprouve également toute relation intime entre une personne intervenante externe à la communauté collégiale et une personne étudiante, lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ou risque de favoriser l'abus de pouvoir ou une violence à caractère sexuel. Finalement, il désapprouve également toute relation entre un supérieur hiérarchique et un membre de son équipe de travail.

Si une telle relation existe, le supérieur immédiat ou la DRHCAC doit alors mettre en place les mesures préventives nécessaires afin de prévenir tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, et d'éviter, autant que possible, toute situation d'influence, d'évaluation ou de dépendance hiérarchique entre les personnes concernées. Les mesures préventives peuvent inclure, sans s'y limiter, le transfert de la personne étudiante dans un autre cours, la correction de ses travaux par une autre personne enseignante, ou encore l'affectation à une autre personne professionnelle. D'autres mesures d'ajustement peuvent également être envisagées selon les circonstances propres à la situation, afin d'assurer l'intégrité du milieu de travail ou d'apprentissage et la protection des personnes concernées.

- Si une relation intime existe préalablement à l'établissement d'une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, la personne à l'emploi du Cégep ou sous contrat avec celui-ci doit en faire la déclaration dans les meilleurs délais à son supérieur immédiat ou à la DRHCAC.

La divulgation diligente d'une telle relation ne donne lieu à aucune mesure disciplinaire.

- Si une relation intime se développe ou survient alors qu'il existe une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, la personne à l'emploi du Cégep ou sous contrat

avec celui-ci doit en déclarer l'existence dans les meilleurs délais à son supérieur immédiat ou à la DRHCAC.

La divulgation diligente d'une telle relation, survenant pendant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, ne garantit pas l'absence de sanctions disciplinaires.

- Si une relation intime antérieure est survenue et a pris fin, et que les personnes concernées se retrouvent par la suite en situation de relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, toute personne ressentant un malaise à cet égard peut en informer le Cégep en suivant la démarche de signalement prévue à l'article 8.1 de la présente politique.

Le fait d'omettre de divulguer une relation intime existant préalablement ou survenant pendant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité constitue un manquement à la présente politique et pourrait constituer un facteur aggravant dans l'établissement d'éventuelles sanctions.

12. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

L'ensemble de la communauté collégiale :

- prend connaissance de la présente politique et de ses responsabilités;
- respecte la présente politique;
- participe aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- réfère toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir aux personnes-ressources appropriées;
- agit comme personne témoin active en signalant dès que possible tout incident, toute situation ou tout comportement de violence à caractère sexuel;
- coopère lors d'enquêtes relatives à des situations de violence à caractère sexuel.

En plus des rôles et responsabilités nommés précédemment, certains membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires :

Le conseil d'administration :

- adopte la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* ainsi que toute modification qui lui est apportée;
- évalue la recevabilité et coordonne le traitement des plaintes (enquête, décision) lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel hors cadre.

La Direction générale :

- assure l'application et le respect de la présente politique;
- achemine au Ministère la présente politique adoptée et la reddition de comptes annuelle;
- avec l'appui de la DRHCAC, évalue la recevabilité et coordonne le traitement des plaintes (enquête, décision) lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique une personne gestionnaire.

La Direction des ressources humaines, des communications et des affaires corporatives (DRHCAC) :

- assure la mise en œuvre de la présente politique, en collaboration avec la Direction des affaires étudiantes;
- élabore et révisé la présente politique en collaboration avec le comité pour contrer les violences à caractère sexuel;
- coordonne les activités de formation obligatoires destinées aux membres du personnel;
- collabore à la diffusion des activités et des informations découlant de la présente politique, dont les activités de formation obligatoires;
- peut recevoir et traiter les déclarations de relations intimes lors d'une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité entre une personne membre du personnel et une personne étudiante. Elle peut également recevoir les déclarations lorsque la situation concerne une personne en supervision hiérarchique ou une personne intervenante externe. Elle en assure le traitement et le suivi;
- peut recevoir des signalements ou des dévoilements lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel;
- évalue la recevabilité et coordonne le traitement des plaintes (enquête, décision) lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel;
- selon les conclusions et/ou recommandations reçues, applique des mesures administratives et disciplinaires s'il y a lieu.

La Direction des affaires étudiantes :

- assure la mise en œuvre de la présente politique, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires corporatives;
- élabore et révisé la présente politique en collaboration avec le comité pour contrer les violences à caractère sexuel;
- coordonne les activités de formation obligatoires destinées à la population étudiante;
- collabore à la diffusion des activités et des informations découlant de la présente politique, dont les activités de formation destinées à la population étudiante;

-
- peut recevoir et traiter les déclarations de relations intimes lors d'une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité entre une personne membre du personnel et une personne étudiante. Elle peut également recevoir les déclarations lorsque la situation concerne une personne en supervision hiérarchique ou une personne intervenante externe. Elle en assure le traitement et le suivi;
 - peut recevoir des signalements ou des dévoilements lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique une personne étudiante;
 - évalue la recevabilité et coordonne le traitement des plaintes (enquête, décision) lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique une personne étudiante;
 - selon les conclusions et/ou recommandations reçues, applique des mesures administratives et disciplinaires s'il y a lieu.

La Direction de la formation continue :

- élabore et révisé la présente politique en collaboration avec le comité pour contrer les violences à caractère sexuel;
- coordonne les activités de formation obligatoires destinées à la population étudiante de son secteur;
- collabore à la diffusion des activités et des informations découlant de la présente politique, dont les activités de formation destinées à la population étudiante de son secteur;
- peut recevoir et traiter les déclarations de relations intimes lors d'une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité entre une personne membre du personnel et une personne étudiante de son secteur. Elle peut également recevoir les déclarations lorsque la situation concerne une personne en supervision hiérarchique ou une personne intervenante externe. Elle en assure le traitement et le suivi;
- peut recevoir des signalements ou des dévoilements lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique une personne étudiante de son secteur;
- évalue la recevabilité et coordonne le traitement des plaintes (enquête, décision) lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique une personne étudiante de son secteur;
- selon les conclusions et/ou recommandations reçues, applique des mesures administratives et disciplinaires s'il y a lieu.

Les directions de services et les gestionnaires :

- collaborent aux mesures préventives mises en place par le Cégep;
- peuvent recevoir des signalements ou des dévoilements lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre de son équipe;
- participent à l'application de décisions découlant des conclusions d'une enquête;
- effectuent le suivi des décisions prises.

La Direction des infrastructures et des technologies de l'information :

- évalue les mesures de sécurité existantes et applique les correctifs nécessaires lorsqu'un élément non sécuritaire est signalé;
- collabore aux enquêtes, notamment lorsqu'elles concernent l'utilisation des outils informatiques ou des caméras de sécurité, et ce, dans le respect des lois en vigueur ainsi que des politiques et procédures internes du Cégep;
- collabore à la mise en place des mesures supplémentaires lorsqu'un enjeu de sécurité est signalé, en fonction des ressources disponibles et dans la limite de son champ d'expertise.

Le Guichet unique :

- accueille des victimes de violences à caractère sexuel, les accompagne dans le processus et les réfère à des ressources externes au besoin;
- accueille, informe, sensibilise, écoute, accompagne et réfère toute personne ou tout groupe de la communauté collégiale qui exprime des besoins en lien avec la présente politique;
- peut recevoir des dévoilements ou des signalements lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique une personne étudiante;
- peut évaluer, de concert avec les directions et la ou les personnes concernées, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant;
- participe à la reddition de comptes institutionnelle;
- peut intervenir de façon informelle auprès d'une personne afin de faire cesser ou de prévenir une situation pouvant s'apparenter à une violence à caractère sexuel. Ces interventions doivent tenir compte de la nature de la situation, de l'aisance de la personne ayant fait un dévoilement ou un signalement, ainsi que de l'aisance de la personne intervenante psychosociale à intervenir;
- développe, en collaboration avec la Direction des infrastructures et des technologies de l'information, des outils de communication permettant de simplifier l'accès aux personnes pour la prise de contact, le dévoilement, le signalement et la plainte.

Le comité contre les violences à caractère sexuel (CCVACS) :

Ce comité doit être composé d'une personne membre de l'association étudiante, de la Direction des ressources humaines, de la Direction des affaires étudiantes, de la Direction de la formation continue, des personnes-ressources désignées du Guichet unique et d'un membre représentant chacun des syndicats. La sélection devrait reposer sur des critères définis, notamment en regard de la pertinence et de l'expertise des personnes, mais aussi mettre de l'avant, lorsque possible, des gens issus de la diversité. Au besoin, des personnes intervenantes reconnues pour leur expertise pourront être invitées à participer aux travaux du comité.

Le comité :

- élabore et révisé la présente politique;
- développe et adopte des campagnes de prévention, de sensibilisation et d'éducation face à la problématique de la violence à caractère sexuel;
- développe un plan de formation aux membres de la communauté collégiale;
- assure le maintien des meilleures pratiques d'intervention en situation de violences à caractère sexuel;
- fait des recommandations pour réduire les facteurs de risque liés à la violence à caractère sexuel, contrer les mythes associés à ce type de violence et lutter contre la culture du viol;
- favorise la collaboration de l'ensemble des membres de la communauté collégiale afin de guider le Cégep de Sept-Îles vers une culture de consentement.

13. TRAITEMENT DE L'INFORMATION ET CONSERVATION DES DOSSIERS

Les informations relatives à un dévoilement, à un signalement ou à une plainte sont conservées dans un dossier confidentiel pour une durée de sept (7) ans à compter de la date de fermeture du dossier et sont détruites de façon confidentielle au terme de ce délai. En conformité avec ses rôles et responsabilités, ces informations peuvent permettre à une personne désignée d'intervenir ou d'effectuer des recommandations à l'égard de certains éléments qui apparaissent à plusieurs reprises, dans plusieurs dévoilements, signalements ou plaintes. Dans l'éventualité où plusieurs dévoilements et signalements mettent en cause une même personne, le Cégep a le pouvoir d'évaluer la situation et, le cas échéant, de déposer lui-même une plainte à l'endroit de la personne mise en cause.

14. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et abroge toute politique antérieure. Conformément à la Loi, elle doit être révisée tous les cinq (5) ans.

15. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La présente politique est accessible à tous les membres de la communauté collégiale sur le site Internet du Cégep et est transmise en fonction du plan de formation établi par le CCVACS.

16. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le Cégep rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel et au Ministère. 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 à la communauté collégiale;
- les activités de formation suivies par les membres de la direction, les membres du personnel et l'association étudiante;
- les mesures de sécurité mises en place;
- le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la présente politique.

Politique adoptée au conseil d'administration du 19 février 2019
Politique révisée au conseil d'administration du 24 novembre 2022
Politique révisée au conseil d'administration du 12 mai 2026