



# **POLITIQUE** visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel

---

Adoptée au conseil d'administration du 5 décembre 2018  
Révisée au conseil d'administration du 14 septembre 2022

Table des matières

SECTION 1 | Préambule..... 3

SECTION 2 | Définitions..... 3

SECTION 3 | Objectifs ..... 7

SECTION 4 | Portée et champs d’application..... 7

SECTION 5 | Rôles et responsabilités ..... 8

SECTION 6 | Interdictions..... 11

SECTION 7 | Mesures de prévention, de sensibilisation et de formation visant à contrer les violences à caractère sexuel..... 11

SECTION 8 | Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel..... 12

SECTION 9 | Règles encadrant les activités sociales et d’accueil..... 12

SECTION 10 | Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d’aide ou d’autorité (code de conduite) ..... 13

SECTION 11 | La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité ..... 14

SECTION 12 | Mesures visant à protéger contre les représailles..... 15

SECTION 13 | Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique ..... 15

SECTION 14 | FARE ..... 16

SECTION 15 | Processus d’accueil et de traitement d’un dévoilement, d’un signalement ou d’une plainte (voir schéma du protocole d’intervention à l’annexe 2)..... 17

SECTION 16 | Comité permanent..... 19

SECTION 17 | Entrée en vigueur et révision..... 19

SECTION 18 | Diffusion de la politique..... 20

SECTION 19 | Mécanisme de reddition de comptes ..... 20

SECTION 20 | Annexes..... 21

Annexe 1 | Liste d’exemples de violences à caractère sexuel non exhaustive..... 21

Annexe 2 | Protocole d’intervention ..... 22

Annexe 3 | Ressources sans frais ..... 24

## SECTION 1 | Préambule

La lutte contre les violences à caractère sexuel sous toutes ses formes est un enjeu de société qui interpelle conséquemment l'ensemble de la communauté collégiale. Ces violences sont encore peu dénoncées dans toutes les sphères de la société, et les cégeps n'échappent pas à cette réalité.

En effet, les résultats de l'enquête ESSIMU<sup>1</sup> auprès des étudiants et du personnel de l'Université Laval révèlent que 40 % des personnes ayant participé à l'enquête ont rapporté avoir vécu au moins un geste de violence sexuelle dans le contexte universitaire depuis leur arrivée à l'Université Laval.

Parce que toutes les personnes ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique et psychologique et parce que les personnes victimes doivent être aidées et accompagnées, le Cégep de Thetford incluant son Campus de Lotbinière, son conseil d'administration, ses étudiants et son personnel, les instances syndicales et associatives s'engagent à se doter d'un milieu d'études et de travail sain, exempt de toutes formes de violence à caractère sexuel de quelque origine qu'elle soit. Il s'agit d'une manifestation de la volonté de tous de contribuer au maintien d'un milieu d'études et de travail qui garantit la dignité et l'estime de soi, tout en étant propice à la réussite des études, à la qualité des services, de même qu'à la poursuite d'objectifs professionnels par les employés.

Cette politique prescrite par la *Loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après, la « Loi ») vise à renforcer les actions en fonction des besoins des victimes et conscientiser la communauté sur les comportements à adopter en lien avec les violences à caractère sexuel, et ce, sans se substituer aux corps policiers ou aux tribunaux.

## SECTION 2 | Définitions

Dans la présente politique, les expressions suivantes signifient :

### **2.1. Violence à caractère sexuel (voir exemples annexe 1)**

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. Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement et le cyberharcèlement sexuels et l'agression sexuelle.

---

<sup>1</sup> Pour le rapport complet : [www.chaireclairbonenfant.ulaval.ca](http://www.chaireclairbonenfant.ulaval.ca)

Lavoie, F., Parent, S., Auclair, I., et Bergeron, M. (2017). *Violences sexuelles en milieu universitaire, résultats de l'Enquête Sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire (ESSIMU) : Portrait de la situation à l'Université Laval*.

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

### **2.1.1 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.

### **2.1.2 Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

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

### **2.1.3 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 à caractère sexuel.<sup>2</sup>

### **2.1.4 Inconduite sexuelle**

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle.

## **2.2 Consentement**

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 les 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

---

<sup>2</sup> Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : <http://traconsles-limites.ca/cyberharcelement-a-caractere-sexuel/>

comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Pour les fins de la présente politique, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité directe, d'aide ou pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante.

Au Canada, en matière criminelle<sup>3</sup>, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans les cas suivants :

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

### **2.3 Dévoilement**

Au sens de cette 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.

### **2.4 Signalement<sup>4</sup>**

Au sens de cette politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

### **2.5 Plainte**

Une plainte est une démarche formelle de la personne plaignante visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement sexuel et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

### **2.6 FARE (Formation, Accompagnement et Ressources pour les Étudiants et Employés en matière de violences à caractère sexuel)**

Le FARE sert de point de contact central pour la réception de toute plainte, signalement ou renseignement et en assure la confidentialité. Il est constitué d'intervenants offrant des services d'accueil, d'information, d'accompagnement, de soutien psychosocial et de référence à des ressources spécialisées à toute personne de la communauté collégiale en manifestant le besoin. L'ensemble de ces services sont regroupés en un lieu désigné et facilement accessible.

### **2.7 Relation d'autorité**

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation maître-élève.

---

<sup>3</sup> CANADA. *Code criminel* : LRC 1985, c C-46, 273.1

<sup>4</sup> La présente politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

## **2.8 Relation d'aide**

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens aux services adaptés, les conseillers d'orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu ou les conseillers à la vie étudiante.

## **2.9 Relations intimes**

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

## **2.10 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 » (Weigand et Hess, 2007, p. 1). Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire (Marsollier, 2004).<sup>5</sup> Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant et un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant (moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques, répétiteur, entraîneur, etc.)

## **2.11 Dirigeant**

Membre du conseil d'administration et du comité de direction.

## **2.12 Membre du personnel**

Toute personne ayant un lien d'emploi avec le Cégep y compris les stagiaires et les bénévoles s'impliquant dans les activités du Cégep. Aux fins de cette politique, les personnes salarié-étudiant ne sont pas considérées comme des membres du personnel.

## **2.13 Communauté de l'établissement**

Tous les membres du personnel, dirigeants, étudiants, sous-traitants, employés des instances syndicales et associatives et membres des organismes externes opérant leurs activités au Cégep.

## **2.14 Sous-traitant et partenaire externe**

Toute personne en lien contractuel avec le Cégep pour toute fourniture de biens ou de services et tout organisme qui opère ses activités dans le Cégep de Thetford tels le centre d'activités physiques, la cafétéria, le service de sécurité, la coopérative de fournitures scolaires, l'entretien ménager et tout milieu de stage approuvé.

## **2.15 Représentant syndical**

Toute personne nommée en tant que telle par l'Unité de négociation prévue aux conventions collectives qui lient le Cégep de Thetford et les membres du personnel ainsi que tout employé permanent à l'emploi des associations syndicales.

---

<sup>5</sup> Cette définition est tirée de la Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais

### **2.16 Représentant de l'association étudiante**

Toute personne nommée en tant que telle par l'Association générale étudiante du Cégep de Thetford ainsi que tout employé permanent à l'emploi de cette association.

### **2.17 Personne responsable de l'accès à l'information**

Personne responsable du traitement des demandes d'accès à l'information au Cégep de Thetford.

## **SECTION 3 | Objectifs**

Les principaux objectifs de cette politique sont les suivants :

- créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel;
- se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en matière de violences à caractère sexuel;
- établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
- renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- mettre en place des mesures de prévention et de sécurité nécessaires;
- encadrer les activités sociales et d'accueil, en tenant compte que certaines se déroulent hors des campus;
- établir et mettre en place un système de traitement des plaintes, signalements ou dévoilements.

## **SECTION 4 | Portée et champs d'application**

La politique s'étend à toute activité vécue en contexte collégial, non seulement sur les campus (Thetford et Lotbinière) ou dans les résidences étudiantes, mais également dans tout autre lieu où s'accomplit la mission du Cégep de Thetford, et là où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté de l'établissement ci-après appelée « communauté » ou par leur relation avec le Cégep de Thetford. Elle s'applique donc lorsqu'un membre participe à une activité externe, y compris les stages, les conférences, les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les activités sportives et culturelles ou les comités relevant du Cégep de Thetford auxquels ses employés participent.

La présente politique s'applique aussi à toute personne qui utilise les services et les installations du Cégep de Thetford ou qui intervient dans le cadre d'activités liées au Cégep de Thetford, de même qu'à l'ensemble du personnel sous-traitant, des personnes visiteuses, des bénévoles et des personnes invitées.

Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté entre eux et à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté.

## SECTION 5 | Rôles et responsabilités

### Tous les membres de la communauté doivent :

- prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;
- respecter la présente politique;
- signaler dès que possible au FARE ou à la sécurité du Cégep toute situation de violence à caractère sexuel dont il aurait été témoin;
- participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- référer au FARE toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- coopérer pour la mise en œuvre de mesures d'accommodement;
- respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'un signalement.

### Les dirigeants doivent :

- s'assurer de l'application de la présente politique;
- soutenir les membres du personnel chargés d'intervenir en fournissant les ressources et l'encadrement nécessaires;
- s'assurer que les plaintes administratives sont traitées avec diligence et dans les délais prévus;
- réaliser la reddition de comptes prévue à la présente politique et à la Loi.

### Les membres du personnel d'encadrement doivent :

- collaborer à identifier et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement;
- appliquer la présente politique dans leur champ d'activités;
- s'assurer de porter la politique à la connaissance de tout sous-traitant ou partenaire externe;
- suivre les séances de formation obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Cégep.

### Les intervenants du FARE doivent:

- offrir des services d'accueil, d'information, d'accompagnement, de soutien psychosocial et de référence à des ressources spécialisées à toute personne victime, témoin ou auteur de violences à caractère sexuel qui en manifeste le besoin;
- recevoir les dévoilements, les signalements et les plaintes et en assurer le suivi de manière à ce que les délais prescrits par la Loi soient respectés.
- identifier et collaborer à la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement, le cas échéant;
- s'assurer que la victime est en sécurité et la diriger au besoin vers les ressources d'urgence appropriées (services policiers, soins médicaux, intervention de crise, etc.);
- informer la victime de son droit d'accès à l'information concernant la possible imposition de sanction et la nature de celle-ci.
- offrir de l'accompagnement lors de la réception de ces informations considérant les possibles réactions émotives;
- informer la victime du caractère confidentiel des informations concernant les possibles sanctions;
- participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de formation, de prévention



et de sensibilisation prévues à la présente politique;

- désigner un représentant pour participer aux rencontres du comité permanent;
- compiler les statistiques nécessaires à la reddition de comptes.

La Direction adjointe des études responsable des services (D.A.É.S.) doit :

- élaborer et réviser la présente politique en collaboration avec le comité permanent;
- s'assurer de l'application de cette politique (conjointement avec la Direction des ressources humaines);
- assurer la formation des intervenants du FARE;
- recevoir les demandes d'intervention ou les plaintes impliquant un étudiant à titre de personne victime ou de personne mise en cause et coordonner l'intervention à réaliser;
- coordonner le processus d'enquête, désigner la ou les personnes qui y interviendront et s'assurer du respect des délais prescrits par la Loi;
- appliquer les mesures disciplinaires et administratives relatives à un membre de la communauté autre qu'un membre du personnel selon la décision de la Direction des études;
- intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque lorsque nécessaire;
- participer à la compilation des statistiques en partenariat avec le FARE;
- veiller à ce que les formations obligatoires s'adressant à la communauté étudiante et aux représentants de l'association étudiante soient dispensées;
- répondre annuellement, auprès de la Direction générale, de l'application de la politique;
- durant ses absences ou en situation de conflit d'intérêts, transmettre ses responsabilités qui ont un lien avec cette politique à la Direction adjointe des études aux programmes.

La Direction des ressources humaines doit :

- s'assurer de l'application de cette politique (conjointement avec la D.A.É.S.);
- collaborer à la diffusion de la présente politique auprès des membres du personnel et à la promotion d'activités de prévention, de sensibilisation et de formation;
- recevoir les demandes d'intervention ou les plaintes impliquant un membre du personnel à titre de personne victime ou de personne mise en cause et coordonner l'intervention à réaliser;
- coordonner le processus d'enquête, désigner la ou les personnes qui y interviendront et s'assurer du respect des délais prescrits par la Loi;
- prendre connaissance des conclusions de l'enquête qui suit le dépôt d'une plainte administrative visant un membre du personnel et décider des sanctions à appliquer, s'il y a eu violences à caractère sexuel;
- appliquer les mesures disciplinaires et administratives relatives à un membre du personnel;
- s'assurer de l'encadrement des relations intimes entre un membre du personnel et un étudiant;
- intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque lorsque nécessaire;
- participer à la compilation des statistiques en partenariat avec le FARE;
- veiller à ce que les formations obligatoires s'adressant aux membres du personnel soient dispensées;
- durant ses absences ou en situation de conflit d'intérêts, transmettre ses responsabilités qui ont un lien avec cette politique à la Direction générale.

La Direction des études doit :

- prendre connaissance des conclusions de l'enquête qui suit le dépôt d'une plainte administrative visant un étudiant et décider des sanctions à appliquer, s'il y a eu violences à caractère sexuel;
- durant ses absences ou en situation de conflit d'intérêts, transmettre ses responsabilités qui ont un lien avec cette politique à la Direction générale.

Les représentants de l'association étudiante doivent :

- respecter les règles encadrant les activités sociales ou d'accueil;
- suivre la formation annuelle prévue à la Loi et offerte par le Cégep;
- s'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'association étudiante;
- s'assurer que les employés de l'association, s'il y a lieu, s'engagent à respecter la présente politique;
- collaborer avec le Cégep dans l'application de la politique.

L'infirmier(e) désigné(e) au Cégep doit :

- écouter et diriger les personnes impliquées vers le FARE et vers d'autres ressources spécialisées selon les besoins et les circonstances.

La personne responsable de l'accès à l'information

Madame Vicky Turcotte: 418-338-8591 poste 212 / vturcotte@cegeptheftford.ca

- reçoit les demandes d'accès à l'information faite par la victime (verbales ou écrites);
- confirme l'identité de la personne qui fait la demande comme étant bien la personne ayant porté plainte en communiquant avec le guichet unique;
- envoie un accusé-réception de sa demande à la victime et précisant le délai prévu;
- rend une réponse à la victime ou évalue qui est la meilleure personne pour le faire. Le mode de communication des informations peut être verbal ou écrit;
- est garante de l'information qui est transmise à la victime et de la confidentialité de celles-ci;
- la réponse fournie à la victime devra contenir les informations suivantes :
  - En date du jour de la demande, si une sanction a été imposée ou non;
  - La nature de la sanction (formation, suspension, congédiement, etc.);
  - La durée de la sanction;
- inscrit la communication au registre de communication de renseignements personnels (art. 67.3 de la *Loi sur l'accès*).

## SECTION 6 | Interdictions

Il est interdit :

- 1) de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté;
- 2) d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
- 3) d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un étudiant du Cégep sans respecter la section 10 de la présente politique.

## SECTION 7 | Mesures de prévention, de sensibilisation et de formation visant à contrer les violences à caractère sexuel

Dans un souci de susciter la prise de conscience face à l'enjeu des violences à caractère sexuel et de prévenir les actes de violence à caractère sexuel dans la communauté, le Cégep établit des mesures de prévention, de sensibilisation et de formation. Le Cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

### Mesures de prévention et de sensibilisation

Le Cégep s'engage à mettre en place diverses mesures de prévention et de sensibilisation pouvant prendre la forme de campagnes de sensibilisation, d'affichage de matériel de sensibilisation, de ressources imprimées ou en ligne, de courriels contenant des capsules d'information, d'activités ou d'ateliers de prévention, de conférences, etc. La page Web du FARE représente également un moyen de prévention et de sensibilisation accessible à tous en permanence.

Les mesures explorent un éventail de sujets pertinents relatifs aux violences à caractère sexuel, tels que les différentes formes de violences à caractère sexuel, la notion de consentement, la culture du viol (banalisation, blâme de la victime, objectification, hypersexualisation, etc.), la notion de témoin actif, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et les violences à caractère sexuel, etc. Tel qu'exigé par la Loi, elles comprennent également de l'information de nature juridique.

### Activités obligatoires de formation

- Des activités obligatoires de formation sont offertes à la communauté étudiante.
- Des formations obligatoires sont organisées annuellement pour le personnel, le personnel cadre et hors cadre, les représentants des associations étudiantes et les représentants des associations syndicales.

Ces formations peuvent être offertes sous différentes formes et notamment porter sur :

- la politique;
- l'encadrement des relations intimes entre un membre du personnel et de la communauté étudiante;
- les différentes formes de violences à caractère sexuel;
- les aspects légaux et juridiques reliés aux violences à caractère sexuel;
- les ressources d'aide disponibles;
- les enjeux entourant la notion de consentement;
- les attitudes aidantes/comment accueillir un dévoilement;
- comment devenir un témoin actif;
- la notion de culture du viol;
- les relations amoureuses saines/la sexualité saine;
- tout autre sujet pertinent.

## **SECTION 8 | Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel**

Le Cégep vérifie périodiquement l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance. Un système de caméras est installé à l'intérieur (corridors) et à l'extérieur des résidences étudiantes, du Cégep et du bâtiment sportif. Des caméras couvrant l'intérieur des voies de circulation sont installées au Campus de Lotbinière.

Également, des ressources assurant la sécurité sont présentes au Cégep jour et soir en semaine ainsi qu'en journée la fin de semaine. Un gardien de sécurité est également attiré aux résidences étudiantes et l'entrée de celles-ci est verrouillée en tout temps.

La majorité des locaux du Cégep affichent le numéro d'urgence à composer soit le 418 338-8591 poste 630 en journée et le 418 331-5591 de soir et fin de semaine.

Un système d'antenne Wi-Fi est déployé à la grandeur du Cégep et du Campus de Lotbinière et un système d'antenne cellulaire est déployé dans tout le Cégep pour rehausser la qualité du signal et ainsi permettre un appel de détresse.

Le Cégep dispose d'un comité de santé et sécurité formé de représentants de chaque groupe d'employés, du Campus de Lotbinière et du Centre de technologie minérale et de plasturgie. Ce dernier a pour mandat de cerner les interventions prioritaires à effectuer aux infrastructures en matière de sécurité, de prévenir les situations à risque, d'informer et de sensibiliser la communauté collégiale sur toute question relative à la santé et la sécurité y compris les mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel.

## **SECTION 9 | Règles encadrant les activités sociales et d'accueil**

La présente politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par le Cégep, un membre ou un groupe de membres de sa communauté tels qu'un membre du personnel, un dirigeant, une organisation sportive ou l'association étudiante, peu importe où cette activité se déroule.

Lors de la demande d'approbation de l'activité, les organisateurs doivent attirer une personne responsable de l'activité et une personne substitut, en cas d'empêchement de la première. La présence de l'une d'elles doit être assurée pour la durée de l'activité. Ces personnes sont tenues de considérer l'intégrité physique et psychologique des participants comme une priorité pendant tout le déroulement de l'activité. Elles doivent être âgées de 18 ans et plus et demeurer sobres durant l'activité.

Les personnes désignées comme responsables doivent être identifiées dans le formulaire de demande d'activité mis à leur disposition par le Cégep et s'engager à mentionner la politique ainsi que les coordonnées du FARE par le ou les moyens jugés les plus opportuns (courriels contenant les invitations, affiches, prise de parole, inscription sur billets, etc.). Le FARE sera informé du nom de ces personnes et les contactera dans le cas où cela est nécessaire afin de les informer de leur rôle et de leurs responsabilités en matière prévention des violences à caractère sexuel. Elles seront informées de la marche à suivre, des ressources disponibles et de leurs coordonnées en cas de besoin.

Les organisateurs doivent également respecter la directive du Cégep de Thetford sur l'organisation d'activités sociales qui traitent, entre autres, de la consommation responsable d'alcool.

De plus, compte tenu du fait que certaines activités présentent plus de risques comme les initiations et les fêtes, le Cégep interdit l'organisation par un membre de la communauté de toute forme d'initiation des nouveaux membres de la communauté étudiante dans son établissement ou à l'extérieur.

## **SECTION 10 | Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité (code de conduite)**

Le Cégep est d'avis que les relations intimes (amoureuses ou sexuelles) entre un membre de son personnel et l'un des étudiants du Cégep vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le personnel du Cégep devrait s'abstenir d'entretenir de telles relations.

Toute relation intime entre un membre du personnel qui se trouve, ou pourrait raisonnablement se trouver dans l'avenir, dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique par rapport à un étudiant, doit être évitée.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'embauche du membre du personnel au Cégep, une déclaration devra être complétée par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction des ressources humaines, dans les meilleurs délais. Le formulaire de déclaration prévu à cette fin peut être téléchargé au [www.cegeptheftford.ca/fare/declaration](http://www.cegeptheftford.ca/fare/declaration) ou est également disponible à la Direction des ressources humaines.

Si la relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, une relation d'aide ou une relation d'autorité, le membre du personnel impliqué devra déclarer, dans les meilleurs délais,

l'existence de la relation intime afin que des mesures puissent être prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse dans le processus académique, réelle ou apparente. Ces mesures pourraient comprendre, notamment, le transfert de l'étudiant dans un groupe-cours donné par un autre enseignant, la correction des travaux par un autre enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiant à un autre professionnel et autres mesures appropriées.

Ceci dit, toute relation intime entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante âgé de moins de 18 ans est interdite.

### **SECTION 11 | La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité**

La personne qui reçoit de l'information doit garder celle-ci confidentielle. Les membres d'un ordre professionnel ont l'obligation de respecter leur code de déontologie.

L'information peut être communiquée dans les cas suivants :

- autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information;
- une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse;
- pour prévenir un acte de violence, dont un suicide;
- lorsqu'il y a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables ou en application de la présente politique.

Lorsque l'information concerne un mineur, la personne qui la reçoit a l'obligation de signaler la situation au Directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais<sup>6</sup>.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Ainsi, les informations confidentielles et les renseignements personnels ne peuvent être communiqués à un individu que si ces éléments le concernent personnellement, incluant la personne plaignante.

Dans le cas où le Cégep décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, la présence ou l'absence d'une sanction et la nature de celle-ci peuvent être divulguée à la personne ayant formulé une plainte si elle en fait la demande à la personne responsable de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels. Précisons que seule la victime peut se prévaloir de ce droit.

En effet, à compter du 22 septembre 2022, la loi 25 modifie l'article 4 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* en ajoutant l'alinéa suivant :

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

---

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

Voir la page 10 pour connaître les étapes détaillées.

Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que ce qui est nécessaire pour atteindre le but visé par la communication. Cette communication devra être faite par la personne responsable de l'accès à l'information du Cégep.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, les intervenants du FARE peuvent transmettre de l'information anonymisée à la Direction des ressources humaines ou à la D.A.É.S. afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

## **SECTION 12 | Mesures visant à protéger contre les représailles**

Le Cégep s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger les auteurs de plainte, signalement et dévoilement de représailles de la part du milieu. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte, du signalement ou du dévoilement.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un manquement grave à la présente politique et leur auteur sera sanctionné conformément aux sanctions prévues à la présente politique.

De ce fait, il est systématiquement rappelé à la personne visée par une plainte administrative qu'aucune mesure de représailles à l'endroit de la personne qui a signalé une situation problématique ou déposé une plainte ne sera tolérée.

## **SECTION 13 | Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique**

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement dans le respect des conventions collectives en vigueur, si applicable à la personne visée, ou les règles de conduite des étudiants. Les mesures administratives et/ou disciplinaires peuvent être appliquées dans le cas du dépôt d'une plainte **et** d'un signalement. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction. La Direction des études ou la Direction des ressources humaines, selon le cas, devra déterminer la ou les sanctions applicables parmi celles-ci :

Si la personne visée est un membre du personnel

- avertissement verbal;
- avertissement écrit;
- entente écrite relative au comportement attendu;

- accès interdit ou restreint à un lieu ou à une activité du Cégep pour une durée déterminée;
- interdiction de communiquer avec certaines personnes ou restrictions à cet égard;
- participation obligatoire à une formation en lien avec les violences à caractère sexuel;
- obligation de consulter une ressource spécialisée;
- suspension;
- congédiement.

Si la personne visée est un membre de la communauté étudiante

- avertissement verbal;
- avertissement écrit;
- expulsion d'un cours;
- la relocalisation ou l'expulsion de la résidence étudiante;
- entente écrite relative au comportement attendu;
- participation obligatoire à une formation en lien avec les violences à caractère sexuel;
- accès interdit ou restreint à un lieu ou à une activité du Cégep pour une durée déterminée;
- interdiction de communiquer avec certaines personnes ou restrictions à cet égard;
- retrait d'accès à des bourses de la Fondation du Cégep de Thetford;
- suspension;
- renvoi.

Si la personne visée est un membre du personnel d'un sous-traitant, d'un organisme externe ou un client qui ne fait pas partie de la communauté de l'établissement

Il est du devoir des sous-traitants et partenaires externes de prendre les mesures de sanction appropriées auprès de la personne visée (employé ou client).

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un tiers, le Cégep pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente politique. Celle-ci sera mise à la disposition de tous les tiers contractant avec le Cégep et les tiers devront s'engager à s'y conformer.

## SECTION 14 | FARE

### Modalités

L'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel sont regroupés au FARE. Localisé au Cégep de Thetford, il se rend accessible au Campus de Lotbinière en se déplaçant sur demande. En tout temps, un étudiant ou un membre du personnel du Cégep de Thetford ou du Campus de Lotbinière qui souhaite faire part d'une situation reliée aux violences à caractère sexuel ou faire une demande d'information ou de services peut contacter le FARE à l'aide du courriel configuré à cet effet :

- [fare@cegeptheftford.ca](mailto:fare@cegeptheftford.ca)

Un intervenant du service s'assurera de donner suite dans les meilleurs délais.



Il sera également possible de communiquer avec le FARE par téléphone ou de s'y présenter en personne. Les coordonnées seront affichées dès que possible sur la page Web au [www.cegeptheftford.ca/fare/nous-joindre](http://www.cegeptheftford.ca/fare/nous-joindre).

Il est à noter que les services du FARE sont offerts sur rendez-vous. En cas d'urgence, contacter :

- Services policiers au 911;
- Service Urgence-Détresse au 1 866 277-3553;
- Ligne-ressource pour les victimes d'agression sexuelle au 1 888 933-9007.

### Mandat

Le mandat principal du FARE est d'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre et de les accompagner dans le processus et non pas de mener une enquête administrative ou disciplinaire. Il garantit la confidentialité pour les personnes et les dirige vers des ressources spécialisées au besoin (annexe 3).

## **SECTION 15 | Processus d'accueil et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte (voir schéma du protocole d'intervention à l'annexe 2)**

### Traitement d'un signalement

#### 1) Accueil et évaluation de la situation

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un dévoilement, un signalement, ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'un membre de la communauté peut le faire par le biais du FARE. Aucun délai ne régit le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative de sorte qu'il peut se faire en tout temps.

À la réception de telles informations, le FARE s'assurera dans un premier temps d'accueillir la personne et de fournir une écoute. Il évaluera ensuite la situation et les besoins afin d'identifier de concert avec cette personne l'intervention appropriée.

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par le FARE. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social, par exemple), l'information ne soit pas transmise au FARE par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de la personne victime ou témoin, il est important d'aviser le FARE. Ce dernier s'engage à collaborer avec les intervenants externes seulement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

#### 2) Choix de l'intervention de concert avec la personne et suivi

L'intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une rencontre de la personne mise en cause, une médiation entre la victime et la personne mise en cause, etc.);
- intervention dans le milieu;

- mesures visant à protéger contre les représailles, le cas échéant;
- offre de services d'information, d'accompagnement, de soutien psychosocial et de référence à des ressources spécialisées (annexe 3);
- dépôt d'une plainte administrative et/ou policière;
- etc.

Voici quelques exemples de mesures d'accommodement pouvant être offertes selon les circonstances, la nature des gestes posés et les besoins de la personne :

- Pour les étudiants : réaménagement de l'horaire, prolongation des délais pour les travaux, report d'une évaluation sans pénalité, interruption d'un cours sans pénalité, transfert de groupe pour un cours, etc.
- Pour les employés : mesures adaptées en accord avec la convention collective, par exemple changement d'espace de travail, modification de l'horaire de travail, modification temporaire des tâches ou de l'organisation du travail, etc.

Une fois l'intervention identifiée et les mesures d'accommodement ciblées, l'intervenant du FARE rencontre la ou les directions concernées (D.A.É.S. et/ou Direction des ressources humaines) afin de leur faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre. Ces mesures peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

Un suivi sera fait auprès de la personne par le FARE afin de s'assurer que la situation est résolue. Dans le cas contraire, une plainte pourra être déposée.

Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours.

#### Traitement d'une plainte formelle

Il est important de préciser que le terme « plainte », dans la présente politique, fait référence à une plainte administrative et qu'en tout temps, la personne plaignante peut également décider de déposer une plainte en matière criminelle auprès de la police.

Le traitement d'une plainte commence par le dépôt, au FARE, du formulaire officiel de plainte dûment complété. Le formulaire prévu à cette fin est disponible au FARE, qui offre au besoin de l'accompagnement pour le remplir.

Le processus peut prendre fin à tout moment, si l'auteur de la plainte la retire.

Si ce n'est déjà fait, une évaluation de la situation est menée, de concert avec la victime, afin de retenir des mesures d'intervention appropriées (voir l'étape 2 du traitement d'un signalement détaillée plus haut). La personne est aussi informée de son droit d'accès à l'information concernant la décision de l'établissement à imposer ou non une sanction et de la nature de celle-ci, le cas échéant et de la manière de se prévaloir de ce droit.

Une fois les mesures d'intervention mises en œuvre, l'intervenant du FARE validera auprès de l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non.

Sauf en cas de nécessité, la confidentialité de l'identité de l'auteur de la plainte et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf avec son consentement.

La plainte, anonymisée à cette étape, est ensuite transmise à la D.A.É.S. afin que sa recevabilité soit évaluée dans le respect de la confidentialité. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la politique. Si la plainte est irrecevable, l'auteur de la plainte en est informé ainsi que les motifs pour lesquels elle est jugée irrecevable. Cela n'affecte aucunement les services fournis par le FARE.

Si la plainte est jugée recevable, la Direction des ressources humaines (si un membre du personnel est visé) ou la D.A.É.S. (si un étudiant est visé), selon le cas, coordonnera une enquête. La personne mise en cause sera à ce moment informée de l'existence de la plainte et de la personne qui sera chargée d'enquêter sur celle-ci.

Les conclusions de l'enquête seront transmises à la Direction des ressources humaines (si un membre du personnel est visé) ou à la Direction des études (si un étudiant est visé), selon le cas, ainsi qu'à l'auteur de la plainte et à la personne visée par celle-ci. La direction concernée rendra une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées seront avisées du fait qu'une décision a été prise.

Un suivi dans l'application des mesures devra être fait par les dirigeants du Cégep.

En tout état de cause, les plaintes reçues au FARE devront être traitées dans un délai de 90 jours de calendrier.

## **SECTION 16 | Comité permanent**

Le Cégep a mis sur pied un comité permanent responsable d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la présente politique en mettant en place un processus de consultation de tous les groupes formant la communauté de l'établissement. Le comité est dirigé par la Direction adjointe des études responsable des services. En plus de cette dernière, le comité est composé de :

- la Direction des ressources humaines;
- la Direction adjointe des études aux programmes;
- deux membres de la communauté étudiante;
- un représentant du personnel de soutien;
- un représentant du personnel professionnel;
- un représentant du personnel enseignant;
- un représentant du FARE.

Les membres du comité ont été recommandés par le groupe qu'ils représentent respectivement. Leur intérêt sur la question, leur champ d'expertise, leur secteur d'activité ainsi que leur disponibilité ont été les critères de sélection utilisés. Une attention a été portée afin d'avoir une représentation paritaire de genre.

## **SECTION 17 | Entrée en vigueur et révision**

La présente politique est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

La politique sera révisée au plus tard le 31 décembre 2020. Elle sera par la suite révisée une fois tous les cinq ans. Elle pourrait faire l'objet d'une révision ponctuelle si nécessaire.

### **SECTION 18 | Diffusion de la politique**

La politique est accessible à tous les étudiants ainsi qu'aux autres personnes liées à l'établissement via les moyens suivants :

- en version intégrale sur le site Web du Cégep de Thetford, via la page Web du FARE;
- en version intégrale sur le portail Omnivox pour les étudiants et membres du personnel;
- sur l'application mobile (référence incluant le lien vers page Web);
- dans l'agenda étudiant (référence incluant l'adresse de la page Web);
- dans la trousse d'accueil des membres du personnel (référence incluant le lien vers la page Web);
- dans les contrats et bons de commande des sous-traitants et partenaires externes (référence incluant le lien vers la page Web).

### **SECTION 19 | Mécanisme de reddition de comptes**

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

- les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants;
- les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;
- les mesures de sécurité mises en place;
- le nombre de plaintes et de signalement reçus et leurs délais de traitement;
- les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique.

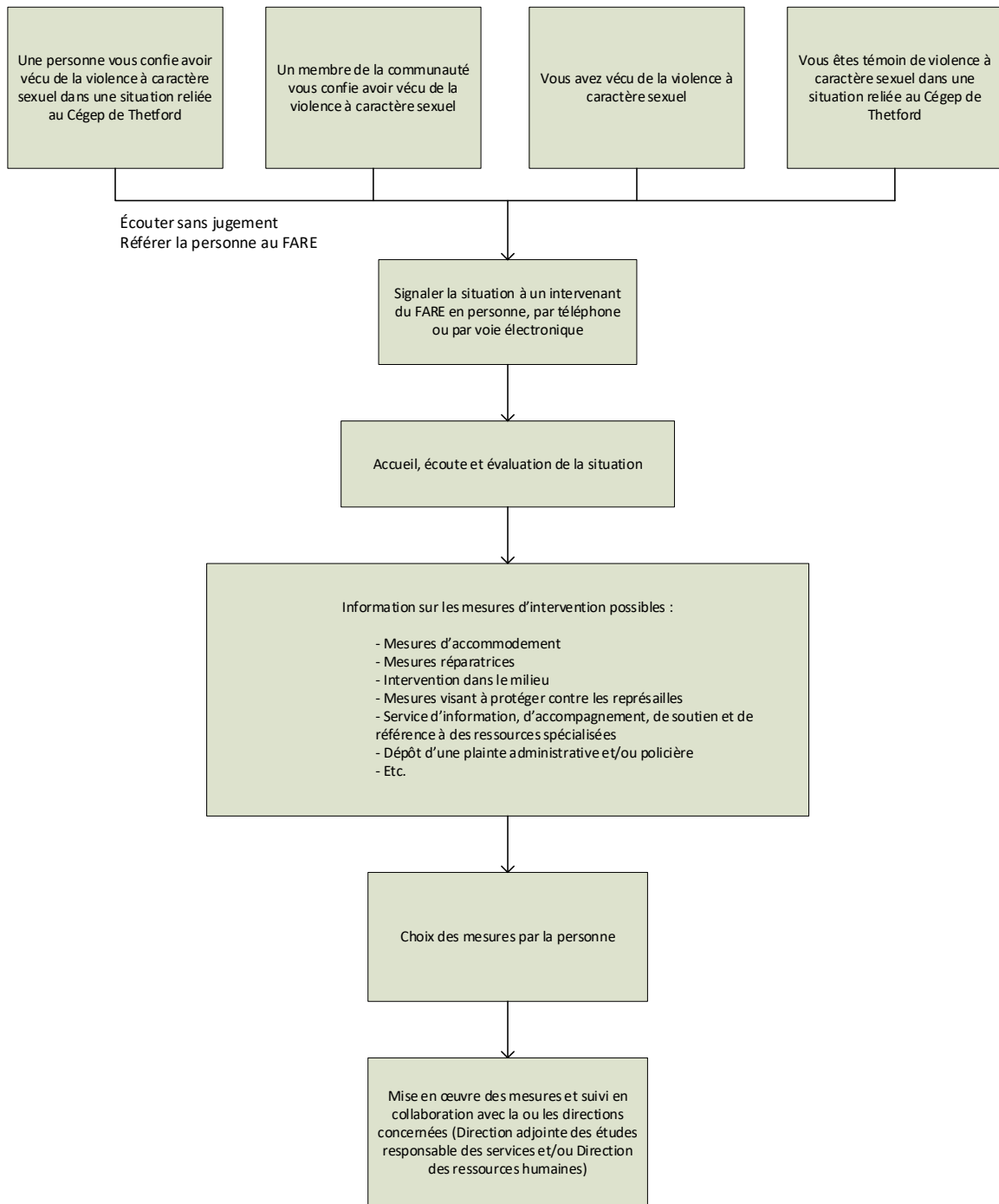
## SECTION 20 | Annexes

### Annexe 1 | Liste d'exemples de violences à caractère sexuel non exhaustives

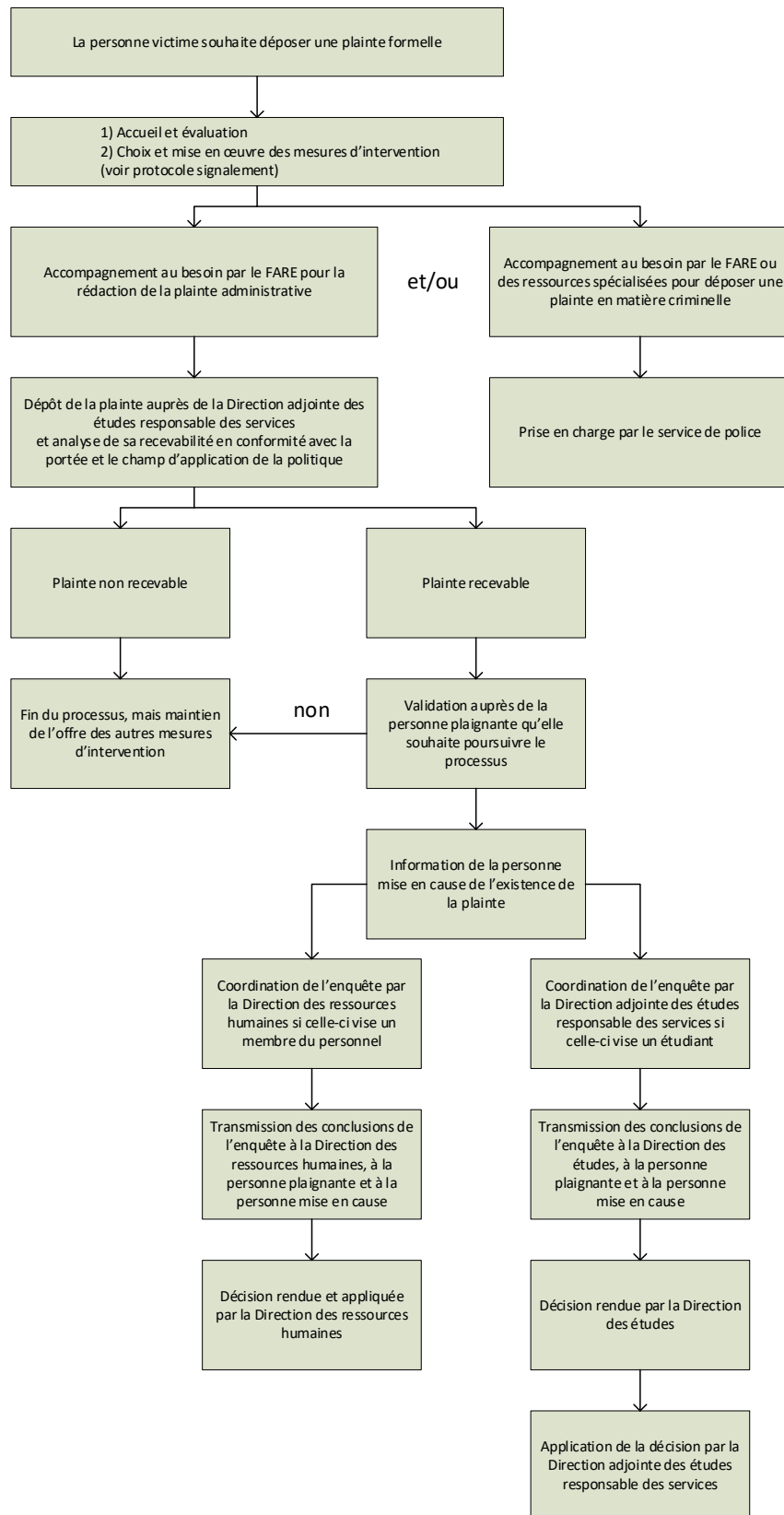
- les contacts sexuels sans le consentement;
- le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc.;
- la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes;
- les avances verbales ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- la manifestation abusive d'intérêt non désiré;
- les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme incluant par voie électronique;
- les appels téléphoniques obscènes;
- la production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un membre de la communauté sans son consentement;
- les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel;
- le retrait d'un préservatif en cours de relation sexuelle à l'insu de l'autre partenaire ou sans son consentement (stealththing);
- l'intoxication d'une personne dans le but d'abuser sexuellement d'elle;
- « sextos » non désirés.

## Annexe 2 | Protocole d'intervention

Schéma du protocole d'intervention  
Traitement d'un signalement (délai maximum de 7 jours)



Traitement d'une plainte (délai maximum de 90 jours)



### **Annexe 3 | Ressources sans frais**

En plus des services offerts par le FARE, plusieurs ressources sont à la portée des membres de la communauté collégiale, et ce, tout à fait gratuitement. Une liste détaillée a été conçue selon les catégories suivantes afin que tous puissent trouver de l'aide en fonction de leurs besoins :

- Situations d'urgence
- Ressources 24 h/7 jours
- Ressources spécialisées pour les victimes et leurs proches
- Ressources pour la plainte policière et le processus judiciaire
- Ressources spécialisées pour les personnes mises en cause
- Ressources psychosociales pour tous

Il est possible de consulter cette liste en intégralité au [www.cegeptheftford.ca/fare/ressources](http://www.cegeptheftford.ca/fare/ressources).