



CESTAR COLLÈGE

Campus Sherbrooke

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

Cestar Collège, Campus Sherbrooke
37 Rue Wellington N
Sherbrooke, Québec J1H 5A9

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉAMBULE	1
1. CHAMP D'APPLICATION	2
2. OBJECTIFS	2
3. PRINCIPES DIRECTEURS	2
4. CODE DE CONDUITE	3
5. DÉFINITIONS	3
5.1. <i>Abus de pouvoir ou de confiance</i>	3
5.2. <i>Actrice ou acteur du Collège</i>	4
5.3. <i>Agression sexuelle</i>	4
5.4. <i>Consentement</i>	4
5.5. <i>Cyberharcèlement sexuel</i>	4
5.6. <i>Dévoilement</i>	4
5.7. <i>Harcèlement sexuel</i>	5
5.7.1. <i>Exemples de ce qui pourraient constituer du harcèlement sexuel</i>	5
5.8. <i>Inconduite sexuelle</i>	5
5.9. <i>Membre du personnel</i>	5
5.10. <i>Plainte administrative</i>	6
5.11. <i>Relation d'aide</i>	6
5.12. <i>Relation d'autorité</i>	6
5.13. <i>Relations intimes</i>	6
5.14. <i>Relation pédagogique</i>	6
5.15. <i>Représailles</i>	6
5.16. <i>Signalement</i>	6
5.17. <i>Violence à caractère sexuel</i>	7
6. DIFFUSION DE LA POLITIQUE	7
7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	7
7.1. <i>Comité de suivi</i>	7
7.2. <i>Conseil d'administration</i>	7
7.3. <i>Direction générale</i>	7
7.4. <i>Gestionnaire</i>	8
7.5. <i>Responsable des ressources matérielles</i>	8
7.6. <i>Les membres de la communauté éducative</i>	8
8. INTERDICTIONS	8
9. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	9
9.1. <i>Mesures de prévention et de sensibilisation</i>	9
9.2. <i>Formations</i>	9
9.3. <i>Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel</i>	9

9.4.	<i>Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil</i>	9
10.	MODALITÉS POUR RECEVOIR DE L'ACCOMPAGNEMENT, EFFECTUER UN SIGNALEMENT OU FORMULER UNE PLAINTÉ	10
10.1.	<i>Mesures d'accompagnement</i>	10
10.2.	<i>Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements</i>	10
10.3.	<i>Transmission d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte</i>	10
10.4.	<i>Traitement d'une plainte</i>	11
10.5.	<i>Sanctions applicables</i>	11
10.6.	<i>Plaintes malveillantes</i>	11
10.7.	<i>Mesures visant à protéger contre les représailles</i>	11
11.	AUTRES RECOURS	12
12.	MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES	12
13.	ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	12
13.1.	<i>Entrée en vigueur</i>	12
13.2.	<i>Mécanisme de révision</i>	12

PRÉAMBULE

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adoptait la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après, la Loi). Cette Loi a pour objet « de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel¹ »

Cestar Collège reconnaît que les violences à caractère sexuel sont un problème dans toutes les sphères de la société, y compris dans les établissements d'enseignement. Les vagues de dénonciation de violences à caractère sexuel (#agressionnondenoncee, #moiaussi) en sont la preuve.

Les violences à caractère sexuel ne sont aucunement tolérées au Collège. C'est pourquoi Cestar Collège s'engage à promouvoir la culture du consentement tout en favorisant un environnement de travail et d'études sain et sécuritaire qui met de l'avant les valeurs de respect et d'égalité entre les personnes.

¹ Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, L.Q. 2017, c. 32, art. 1, al. 1.

1. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté éducative (étudiantes, étudiants, membres du personnel); elle balise les comportements de tous les membres. Elle s'applique également à toutes les personnes ayant un lien avec le Collège ou la communauté éducative, telles que les contractants, les sous-traitants, etc.

La Politique pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel accorde une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que celles issues d'une minorité soit par leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur communauté culturelle, leur communauté autochtone, les étudiantes et les étudiants étrangers ainsi que les personnes en situation de handicap.

La présente politique s'applique aux activités pédagogiques, professionnelles, ainsi qu'aux activités sociales mettant en présence des membres de la communauté éducative du Collège. Elle s'applique également aux échanges en ligne des membres de la communauté éducative entre eux.

2. OBJECTIFS

Les principaux objectifs de la présente politique sont de :

- Prévenir les violences à caractère sexuel à l'égard de toute personne étudiant ou travaillant au Cestar Collège et toute personne faisant affaires avec le Cestar Collège afin de créer un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire pour tous;
- Consolider et développer des actions de prévention permettant de combattre les violences à caractère sexuel;
- Établir les rôles et responsabilités des différents acteurs du Collège face à une situation de violences à caractère sexuel;
- Établir les modalités de traitement des dévoilements, des signalements et des plaintes en lien avec les violences à caractère sexuel;
- Sensibiliser, former et informer les membres du personnel et toute personne faisant affaires avec le Collège du Canada dans la prévention et le traitement des situations de violences à caractère sexuel ;
- Soutenir les gestionnaires et les répondants dans la gestion des situations de violences à caractère sexuel;
- S'assurer que les personnes concernées par une situation de violences à caractère sexuel puissent bénéficier de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement et de recours appropriés et efficaces.

3. PRINCIPES DIRECTEURS

La présente politique s'appuie sur les principes suivants :

- Toute personne a le droit d'étudier ou de travailler dans un milieu sain et sécuritaire, respectueux et exempt de toute forme de violences à caractère sexuel et d'être traitée de manière juste et raisonnable;

- Toute personne qui se croit victime d'une situation de violences à caractère sexuel a le droit d'être écoutée, d'obtenir de l'assistance et d'être accompagnée;
- Les dénonciations, signalements ou plaintes relatives aux violences à caractère sexuel sont traités avec diligence, confidentialité et équité;
- Toute personne appelée à collaborer en tant que témoin d'une situation visée par la présente politique et qui en manifeste le besoin est accompagnée par les ressources appropriées;
- Toute personne a le droit de porter plainte;
- Toute personne a le droit de refuser de porter plainte et de recevoir l'accompagnement.
- Toute personne visée par une plainte a le droit d'être protégée contre les plaintes non fondées et malicieuses ;
- Les situations de violences à caractère sexuel ou tout manquement à cette politique peuvent faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller, dans le cas d'un étudiant, jusqu'au renvoi de Cestar Collège dans le cas d'un membre du personnel, jusqu'au congédiement et pour une tierce personne, jusqu'à l'annulation de la relation d'affaires ou autres.
- Par ailleurs, une plainte reconnue malicieuse ou faite dans l'intention de nuire à autrui est susceptible d'être sanctionnée de même que les représailles à l'égard des personnes concernées par une situation de violences à caractère sexuel ou des témoins de celle-ci.

4. CODE DE CONDUITE

- Aucune manifestation de violence à caractère sexuel n'est tolérée au Cestar Collège ;
- Aucune relation intime (amoureuse ou sexuelle) entre un membre du personnel et une étudiante ou un étudiant du Collège n'est tolérée. Si la relation existe préalablement à l'embauche ou à l'admission de l'étudiante ou de l'étudiant, une déclaration devra être remplie et signée par les deux parties (employée ou employé et étudiante ou étudiant). Cette déclaration doit être remise à l'autorité compétente dès la cohabitation des deux personnes dans la communauté éducative;
- Aucune forme de représailles à l'égard de l'auteur ou l'auteure d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation n'est tolérée par le Collège;

5. DÉFINITIONS

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

5.1. *Abus de pouvoir ou de confiance*

En plus de l'autorité hiérarchique ou fonctionnelle conférée à certains membres du personnel selon leur fonction, le Collège considère que tout employé se trouve en situation de pouvoir sur les étudiantes et étudiants du Collège tant que les parties appartiennent à la communauté ou sont issues de celle-ci, d'où les cas possibles d'abus de pouvoir et d'abus de confiance. Considérant que la nature de la relation entre un membre du personnel et une étudiante ou un étudiant ne permet pas le libre consentement à une relation amoureuse ou sexuelle, cette personne, employée du Collège, pourrait être perçue comme étant en situation d'abus de pouvoir ou de confiance envers les étudiantes et les étudiants.

Note importante : le Collège considère qu'il est de la responsabilité de l'employée ou de l'employé de décliner toute avance de nature sexuelle d'une étudiante ou d'un étudiant, voire de dissuader cette dernière ou ce dernier.

5.2. *Actrice ou acteur du Collège*

Toute personne ayant un lien avec le Collège, telle que les contractants, les sous-traitants, etc.

5.3. *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

5.4. *Consentement*

Accord explicite, libre et éclairé 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 :

- Il est donné par un tiers;
- La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- 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;
- La personne est incapable de formuler son accord, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool, ou inconsciente;
- L'accord est donné par les paroles ou le comportement d'un tiers.

Aux 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 étudiant, une étudiante ou un autre membre du personnel sous son autorité.

5.5. *Cyberharcèlement sexuel*

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires sur l'apparence physique, à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constituent 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.

5.6. *Dévoilement*

Le dévoilement consiste en la révélation, par une victime, d'une violence à caractère sexuel.

Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte, mais enclenche automatiquement le processus d'accompagnement par les ressources du Collège.

5.7. *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'étude néfaste.

Un seul geste peut aussi constituer du harcèlement s'il produit un effet nocif continu pour la personne qui le subit.

5.7.1. *Exemples de ce qui pourrait constituer du harcèlement sexuel*

- Faire des remarques, critiques, taquineries ou plaisanteries déplacées, sarcastiques, méprisantes, dénigrantes ou dégradantes (verbalement ou par écrit), poser des gestes ou des regards (insistants, suggestifs ou inappropriés), insinuer, répandre ou alimenter des rumeurs ;
- Avoir une conduite, tant verbale que physique, à connotation sexuelle non désirée, généralement répétée, soit de faire :
 - Des avances déplacées ou faire des propositions déplaisantes, importunes ou non désirées;
 - Des contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements;
 - De la sollicitation de faveurs sexuelles non désirées;
 - Des commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la victime;
 - Des questions intimes;
 - Des regards concupiscent, notamment dirigés vers les parties sexuelles de la victime;
 - Des sifflements;
 - De l'affichage de photographies pornographiques.
- Créer, diffuser, distribuer ou échanger des photos ou d'autres documents (par courriel, courrier, télécopieur, blogue, messagerie texte, sites de réseaux sociaux, sites Internet, etc.) contenant de l'information à caractère sexuel ;
- Agresser quelqu'un (violence verbale, écrite ou physique);
- Exercer des représailles

5.8. *Inconduite sexuelle*

Comportements non consentis à connotation sexuelle, notamment des gestes, paroles, commentaires ou attitudes non désirés.

5.9. *Membre du personnel*

Toute personne travaillant au Cestar Collège ainsi que toute tierce personne travaillant pour le Cestar Collège

5.10. Plainte administrative

Une plainte administrative (formelle et écrite) est une démarche formelle de la victime (auteur de la plainte) visant à dénoncer officiellement une situation de violences à caractère sexuel dans un établissement d'enseignement. Elle vise aussi à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement sexuel et à sanctionner la personne mise en cause (visée par la plainte).

5.11. Relation d'aide

Relation d'accompagnement professionnel et psychologique d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend la relation qui s'établit avec tout professionnel et toute tierce personne qui offre un service d'aide, d'accompagnement, de soutien et d'orientation.

5.12. Relation d'autorité

Relation directe ou fonctionnelle qui existe entre deux personnes de niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un gestionnaire et un membre de son équipe.

5.13. Relations intimes

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles entre deux personnes.

5.14. Relation pédagogique

L'ensemble des échanges entre enseignants et étudiants. Cette relation a pour objectif de former, de faire apprendre et d'instruire.

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 un étudiant.

5.15. Représailles

Toute mesure préjudiciable exercée contre une personne pour le motif qu'elle a, de bonne foi, fait un dévoilement ou signalement, ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'un dévoilement ou d'un signalement. Le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire un dévoilement ou un signalement ou de collaborer à une vérification ou à une enquête constitue également des représailles.²

5.16. Signalement

Transmission par une personne d'une violence à caractère sexuel alléguée dont elle a été victime, dont elle est témoin ou qui lui est rapportée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

² Définition proposée par le Protecteur du citoyen dans le cadre de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics.

5.17. Violence à caractère sexuel

Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité. Elle comprend, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le cyberharcèlement sexuel. Cette notion s'étend également à toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, paroles, attitudes ou comportements à connotation sexuelle non désirés, incluant ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique

Cette définition s'applique indifféremment de l'âge, du sexe, du genre, de la culture, de la religion, de l'orientation ou de l'identité sexuelle des personnes impliquées (victime ou agresseur) et indistinctement du type du geste à caractère sexuel posé ainsi que du lieu ou du 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.

6. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Le Collège doit s'assurer que la présente politique est accessible sur les différentes plateformes du Collège. Cette politique doit être transmise aux étudiantes et aux étudiants lors de leur admission, et aux employées et employés lors de l'embauche.

De plus, elle est diffusée à chaque début de session à l'ensemble de la communauté.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1. Comité de suivi

Cestar Collège met en place un comité de suivi chargé de l'élaboration et de la révision de la présente politique ainsi que d'en assurer la mise en œuvre. Celui-ci est composé de :

- Direction des études (1)
- Membre du personnel non-enseignant (1)
- Membre du personnel enseignant nommé par les pairs (1)
- Représentant des étudiants (2)

7.2. Conseil d'administration

Adopte la Politique et ses mises à jour.

7.3. Direction générale

- Approuve la présente politique.
- Assure la mise en œuvre de la présente politique.
- Encourage, soutien et contribue à une culture de prévention et de sensibilisation ainsi qu'à un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire.
- Soutient les gestionnaires pour qu'ils assument leurs rôles et responsabilités liés à la présente politique.
- Effectue la reddition de comptes ministérielle annuelle.

- Envoie au ministère la Politique adoptée et les versions modifiées, le cas échéant;
- Fournit les ressources nécessaires à l'application de la Politique;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention;
- Est responsable de l'application de la présente politique auprès du personnel;
- Participe au comité de suivi de la présente politique ;

7.4. *Gestionnaire*

- Agit comme responsable de l'application de la présente politique dans leur secteur.
- Agit rapidement
- Est responsable du comité de suivi de la présente politique ;
- Participe à la création des outils de sensibilisation et de prévention.
- Agit rapidement dans le traitement de toute situation de violences à caractère sexuel signalée.
- Prend les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute situation de violences à caractère sexuel.
- Met en œuvre les recommandations de toute analyse ou rapport d'enquête lié à une situation de violences à caractère sexuel.
- Intervient dans une situation d'urgence afin de faire cesser immédiatement un geste de violence à caractère sexuel.
- S'assure que cette politique est transmise aux étudiantes et aux étudiants lors de leur admission, et aux employées et employés lors de l'embauche.

7.5. *Responsable des ressources matérielles*

- Est responsable que les aménagements, actuels et futurs, contribuent à assurer la sécurité des membres de la communauté.

7.6. *Les membres de la communauté éducative*

- Prennent connaissance de la présente politique et adoptent un comportement en cohérence avec celle-ci;
- Portent assistance à une victime de violence à caractère sexuel en faisant appel au personnel de direction qui intervient pour faire cesser immédiatement toute violence à caractère sexuel;
- Consultent les ressources du milieu après avoir recueilli les confidences d'un membre de la communauté ou après avoir été témoin d'une violence à caractère sexuel.
- Informe rapidement un gestionnaire de l'existence de la relation intime dans un contexte d'autorité, d'aide ou pédagogique afin que des mesures soient prises pour faire cesser le lien d'autorité, d'aide ou pédagogique.

8. INTERDICTIONS

Il est interdit de :

- Faire preuve de toute forme de violences à caractère sexuel à l'égard de tout étudiant, membre du personnel et tierce personne;

- Exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte ou d'un signalement en lien avec une situation de violences à caractère sexuel;
- Entretenir une relation intime, amoureuse ou sexuelle 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 ou un membre du personnel

9. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Des activités de sensibilisation et de prévention adaptées sont offertes aux membres de la communauté collégiale.

9.1. *Mesures de prévention et de sensibilisation*

Les membres de la direction élaborent un plan d'actions annuel d'activités de sensibilisation et de prévention.

Ces activités comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques ou des ateliers. Elles explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel, tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et les violences à caractère sexuel, etc.

9.2. *Formations*

Les membres de la direction doivent inclure dans leur plan d'actions annuel des activités de formation pour les étudiantes, les étudiants, les dirigeants ainsi que pour les membres du personnel.

9.3. *Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel*

Les membres de la direction du Collège doivent tenir compte, dans la réalisation de leur mandat respectif, des enjeux en lien avec la sécurité des membres de la communauté en matière de violences à caractère sexuel.

9.4. *Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil*

S'il advenait que certaines activités sociales ou d'accueil étaient organisées dans le futur, les membres de la direction devront s'assurer de transmettre la présente politique à tous les organisateurs d'activités. Les membres de la direction devront également s'assurer que des mesures de prévention en adéquation avec la présente politique seront mises en place, notamment :

- Que la présente politique soit mentionnée dans toutes les invitations aux activités;
- Qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromette l'intégrité physique ou psychologique des personnes ;
- Que les responsables de l'organisation d'activités ont été sensibilisés à la prévention des violences à caractère sexuel, à la consommation d'alcool et de drogues ;

- Que soit désigné un témoin actif qui ne devra pas consommer d'alcool ou de drogues lors des activités et qui s'engage à faire respecter la présente politique.

10. MODALITÉS POUR RECEVOIR DE L'ACCOMPAGNEMENT, EFFECTUER UN SIGNALEMENT OU FORMULER UNE PLAINTE

Cestar Collège reconnaît qu'il peut être difficile pour une victime ou un témoin de violences à caractère sexuel d'effectuer un signalement ou un dévoilement.

10.1. Mesures d'accompagnement

Le personnel du Collège accueille les témoins et les victimes qui désirent recevoir l'accompagnement de ressources spécialisées en la matière.

10.2. Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements

Les démarches d'un témoin ou d'une victime doivent demeurer confidentielles et anonymes. Les renseignements fournis dans le cadre de telles situations doivent respecter les exigences de la confidentialité reconnue en pareille matière.

Cependant, certaines situations exigent la divulgation des renseignements :

- Si la personne est mineure : un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué ;
- S'il existe un motif de croire qu'un acte de violence, notamment un suicide ou un homicide, peut être commis ;
- Si une plainte est déposée, la confidentialité est levée pour la personne mise en cause.

10.3. Transmission d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte

Toute personne désirant effectuer un signalement, un dévoilement ou une plainte administrative à l'égard d'un membre de la communauté collégiale doit le faire auprès d'un membre du personnel du Collège. Elle peut en tout temps se présenter accompagnée par la personne de son choix. Le dépôt d'une plainte ne se substitue pas au processus légal que peut entreprendre la victime. Le personnel du Collège peut accompagner la victime lors du dépôt de la plainte à la police.

Les membres du personnel s'assurent de fournir l'écoute et le soutien psychosocial aux personnes qu'elles rencontrent et de les accompagner vers les ressources extérieures appropriées. Ils s'assurent également de mettre en place des mesures d'accompagnement pour les personnes qui en expriment le besoin, telles que des rencontres de suivi ou l'orientation vers des services spécialisés.

Ils peuvent également proposer des mesures d'accommodement qui tiennent compte des besoins des personnes concernées. Les mesures d'accommodement ont pour objectif de diminuer les impacts sur la vie scolaire, professionnelle et personnelle de la victime ou du témoin de l'acte de violence.

Le délai de mise en place des mesures d'accommodement ne peut excéder 7 jours. Dès que les mesures d'accommodement sont confirmées, l'information est transmise par les directions concernées aux personnes impliquées dans la situation et la mise en place des mesures. À tout moment du processus, la victime peut demander que les mesures qui la concernent soient maintenues, modifiées ou annulées.

10.4. Traitement d'une plainte

Si, à la suite d'un signalement, une plainte est déposée, une enquête administrative est alors amorcée selon les procédures prévues dans la Politique pour contrer toute forme de harcèlement et de violence. Les plaintes reçues doivent être traitées dans un délai de 90 jours au calendrier.

Le Collège s'assure, tout au long du processus d'enquête, que la personne plaignante reçoit l'accompagnement dont elle a besoin. Il vérifie également, tout au long du processus, le désir de la personne plaignante de poursuivre ou non sa démarche de plainte. Il est cependant à noter que nonobstant la décision de la personne plaignante de se retirer du processus, le Collège se réserve le droit de poursuivre les actions entreprises s'il juge qu'il est de sa responsabilité de le faire pour protéger son milieu.

Une fois l'enquête complétée, les conclusions de celle-ci sont transmises aux parties impliquées par la direction.

10.5. Sanctions applicables

À la lumière des conclusions du rapport d'enquête, la direction du Collège détermine la sanction à appliquer. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés seront considérés au moment de retenir une sanction.

Dans le cadre de leurs relations contractuelles avec un tiers, les directions doivent prévoir dans tous les contrats une clause de fin de contrat ou de pénalité (par exemple : une interdiction d'accès).

Les sanctions étant de nature confidentielle, elles ne sont pas divulguées à la personne ayant porté plainte.

10.6. Plaintes malveillantes

Les fausses déclarations et les plaintes non fondées ou de mauvaise foi ne seront pas tolérées et des mesures administratives ou disciplinaires ainsi que des sanctions pourraient être appliquées.

10.7. Mesures visant à protéger contre les représailles

Cestar Collège s'engage à mettre en place les mesures nécessaires afin de protéger les auteurs d'un signalement ou d'une plainte et les personnes visées contre des représailles de la part du milieu avant, pendant ou après le processus de traitement. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont aussi considérées comme des représailles.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucunes d'entre elles ne sont tolérées. De tels gestes sont considérés comme un grave manquement à la présente politique et son auteur est sanctionné conformément à la présente politique.

11. AUTRES RECOURS

L'application de cette politique n'enlève aucun droit aux personnes impliquées d'exercer des recours légaux. Le fait d'utiliser un autre recours n'a pas pour effet d'interrompre le processus de traitement de la plainte

Cestar Collège reconnaît à toute personne plaignante le droit de retirer sa plainte à n'importe quelle étape du traitement de celle-ci. Toutefois, Cestar Collège devra poursuivre le traitement de la situation malgré le désistement de la personne plaignante, s'il a des motifs raisonnables de croire à une situation potentielle qui pourrait porter atteinte à la sécurité des personnes, et ce, dans le but de fournir un environnement exempt de violences à caractère sexuel et favorisant la protection de la dignité, de l'intégrité physique et psychologique des personnes.

12. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le Collège rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel ou tout autre document déterminé par le 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 aux étudiantes et aux étudiants ;
- Les activités de formation suivies par les membres du personnel;
- Les mesures de sécurité mises en place;
- Le nombre de plaintes et de signalements reçus, ainsi que 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.

13. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

13.1. *Entrée en vigueur*

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

13.2. *Mécanisme de révision*

La présente politique doit être révisée tous les cinq (5) ans. La version révisée doit être transmise au ministère de l'Enseignement supérieur.