

**OBJET**

La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au Collège de Rimouski a pour but de promouvoir un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire, exempt de violences à caractère sexuel, y compris de harcèlement sexuel, où chaque personne a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.

Pour ce faire, le collège souligne que ses membres doivent se mobiliser pour établir et maintenir une culture du respect, marquée par l'inclusion, l'égalité et la sécurité. Cette politique valorise également le courage, la solidarité et la responsabilisation, qui se traduisent entre autres par la bienveillance et la vigilance face à toute manifestation de violence à caractère sexuel.

**DESTINATAIRES**

Toutes les personnes en lien d'emploi ou d'études au Collège de Rimouski (Cégep de Rimouski, y compris les Résidences, l'Institut maritime du Québec, le Centre de formation aux mesures d'urgence et le Centre matapédien d'études collégiales) de même qu'à toute personne faisant affaire avec le collège ou la communauté collégiale, tels que les contractants, les sous-contractants, les milieux de stages et les employés permanents des associations présentes au collège, etc.

**DIFFUSION**

Les sites Web du Collège de Rimouski.

Selon les moyens déterminés dans le plan d'action annuel du comité de prévention des violences à caractère sexuel du Collège de Rimouski.

**CONTENU**

- 1.0 Préambule
- 2.0 Objectifs
- 3.0 Champ d'application
- 4.0 Définitions
- 5.0 Rôles, responsabilités et devoirs
- 6.0 Mesures de prévention et de sensibilisation
- 7.0 Activités de formation obligatoires
- 8.0 Mesures de sécurité et ajustements aux infrastructures
- 9.0 Code de conduite encadrant les relations intimes
- 10.0 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil
- 11.0 Mesures imposées aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles
- 12.0 Plaintes, signalements et renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel
- 13.0 Actions à prendre lorsqu'il y a prise de connaissance d'une violence à caractère sexuel
- 14.0 Offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes
- 15.0 Mesures d'accommodement visant à protéger les personnes concernées
- 16.0 Obligation de signalement à la DPJ

- 17.0 Sanctions applicables en cas de manquement à cette politique
- 18.0 Mesures de confidentialité encadrant la communication de renseignements nécessaires pour assurer la sécurité d'une personne
- 19.0 Mesures de protection contre les représailles
- 20.0 Rapport annuel et reddition de comptes
- 21.0 Entrée en vigueur et révision

## RESPONSABLES DE L'APPLICATION

Le ou la secrétaire général(e), soutenu(e) par le comité de prévention des violences à caractère sexuel du Collège de Rimouski, veille à l'application générale de cette politique et à sa diffusion.

## RÉFÉRENCES

- La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, chapitre P-22.1)
- La Loi sur la protection de la jeunesse
- La Charte des droits et libertés de la personne
- La Loi sur les normes du travail
- Les conventions collectives et règlements établissant les conditions de travail du personnel du collège
- La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et de la protection des renseignements personnels

## ADOPTION

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration du Collège de Rimouski le 11 décembre 2018 (CA 18-14.04).

Tel que le prévoit la loi, la présente politique sera transmise à la ou le ministre responsable de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Jusqu'à son entrée en vigueur, la Politique de civilité au Collège (D-17) s'applique.

## 1.0 PRÉAMBULE

Le Collège de Rimouski se veut un environnement d'enseignement et de travail sain et sécuritaire et, par ses actions, s'engage à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Ce faisant, il veut également protéger les droits et libertés de tous les individus qui fréquentent l'établissement, à quelque titre que ce soit, justifiant une présence au collège ou dans une activité du collège. Par cette politique, il s'engage à répondre aux différents besoins présents au sein du collège en lien avec la prévention des violences à caractère sexuel, la sensibilisation, la formation ainsi que par l'accompagnement des personnes.

## 2.0 OBJECTIFS

Les principaux objectifs de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel sont les suivants :

1. Établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
2. Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
3. Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté collégiale;
4. Mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
5. Encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du collège;
6. Établir les modalités de traitement des plaintes, signalements et des renseignements obtenus.

Par l'adoption de cette politique, le Collège de Rimouski s'engage à :

- a) se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière;
- b) prévenir les violences sexuelles à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- c) mettre en place un système de traitement des plaintes et des signalements.

## 3.0 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'adresse à toutes les personnes en lien d'emploi ou d'études au Collège de Rimouski. Elle s'applique à l'ensemble des relations que ces personnes ont entre elles et avec toute tierce personne dans le cadre ou à l'occasion de leurs études ou de leur emploi.

Elle s'applique, notamment, lors des activités pédagogiques, professionnelles, sociales, sportives ou culturelles organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant à l'intérieur et à l'extérieur des différentes composantes du Collège de Rimouski. Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux.

La présente politique n'empêche d'aucune manière les personnes impliquées d'utiliser d'autres recours légaux. À titre d'exemple, mentionnons la plainte en matière criminelle, les procédures de grief, les plaintes aux normes du travail et les poursuites devant les tribunaux civils.

Nonobstant les dispositions précédentes, le collège ne s'engage pas à prendre fait et cause pour la personne requérante qui exerce de tels recours, ni à assumer en totalité ou en partie ses honoraires judiciaires ou extrajudiciaires, à moins d'y être contraint par une disposition impérative de la Loi ou par une ordonnance du tribunal.

Dans l'application de la présente politique, le collège 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 ou autochtones, les personnes étudiantes de l'étranger, ainsi que les personnes en situation de handicap.

## 4.0 DÉFINITIONS

### 4.1 Agression sexuelle

Geste, comportement ou parole à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, fait sans le consentement de la personne visée. 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 de la personne et à sa sécurité.

### 4.2 Comité de prévention des violences à caractère sexuel du Collège de Rimouski

Le comité permanent est coordonné par le secrétaire général. Il est composé de personnes issues de la communauté étudiante, de membres du personnel et d'un membre du conseil d'administration. Les membres du comité sont sélectionnés selon leur profil et leur expertise. Ces membres seront accompagnés par le collège dans leurs rôles et devront, notamment, recevoir une formation sur les enjeux, concepts et autres aspects concernant les violences à caractère sexuel.

Le collège s'assure que le comité ait des membres représentant les différentes composantes et catégories d'emploi.

### 4.3 Communauté collégiale

Toutes les personnes étudiant ou travaillant au Collège de Rimouski, incluant les membres du conseil d'administration ainsi que les bénévoles.

### 4.4 Consentement

Accord explicite, libre et volontaire donnée par une personne à une autre au moment de participer 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;
- l'accord est exprimé par crainte de représailles, après avoir reçu des menaces ou subi de la violence.

### 4.5 Cyberharcèlement sexuel

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information, dont les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques 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.

#### 4.6 Dévoilement

Au sens de la 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 (article 4.20).

#### 4.7 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'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.

#### 4.8 Membre du personnel

Toute personne engagée par le collège, et ce, peu importe la composante, la catégorie d'emploi et le statut.

#### 4.9 Organisation sportive

Toute organisation favorisant la pratique ou la promotion d'activités sportives auprès de la communauté étudiante et les membres du personnel du Collège de Rimouski.

#### 4.10 Personne représentant l'association étudiante

Personne étudiante désignée par l'assemblée générale de l'association étudiante dûment constituée dont il fait partie.

#### 4.11 Personne représentant le syndicat

Personne désignée en assemblée générale par une association accréditée du Collège de Rimouski afin de représenter ses collègues auprès de différentes instances du collège.

#### 4.12 Personne ressource

Membre du personnel désigné comme étant le premier contact dans le signalement ou la plainte d'une situation de violence à caractère sexuel.

#### 4.13 Plainte

Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une manifestation de violence à caractère sexuel impliquant une personne membre du collège ou un tiers, après avoir vécu cette situation ou en avoir été témoin. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence à caractère sexuel 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.

#### 4.14 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
- travailleuses sociales et travailleurs sociaux
- conseillères, conseillers, techniciennes et techniciens aux services adaptés
- conseillères et conseillers d'orientation
- conseillères et conseillers en information scolaire et professionnelle
- aides pédagogiques individuels
- intervenantes et intervenants de milieu
- conseillères et conseillers à la vie étudiante.

#### 4.15 Relation d'autorité

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation pédagogique (article 4.17) et la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe sont des relations d'autorité.

#### 4.16 Relations intimes

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

#### 4.17 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). Cette définition inclut notamment les relations entre toute personne étudiante et toute personne enseignante, mais également toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant (moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques, officier superviseur, répétiteur, entraîneur, etc.).

#### 4.18 Relation professionnelle

Rapports qui s'établissent dans le cadre du travail entre les membres du personnel et entre ceux-ci et l'employeur.

#### 4.19 Ressource spécialisée

Professionnel formé en intervention spécialisée en matière de violence à caractère sexuel. Celle-ci n'a pas pour rôle de mener les enquêtes administratives ou disciplinaires. La ressource spécialisée nommée par le Collège de Rimouski est un organisme externe, soit le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC).

#### 4.20 Signalement

Au sens de la politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à de la violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte (article 4.13).

#### 4.21 Tiers

Toute personne ou organisation qui possède un contrat ou un engagement avec le collège, l'une de ses composantes ou la communauté collégiale, tels que les contrats d'affiliation, les milieux de stages, les contractants, les sous-contractants, les employés permanents des associations présentes au collège, les bénévoles, etc.

#### 4.22 Violence à caractère sexuel

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.

Constituent notamment des gestes de violence à caractère sexuel : l'agression sexuelle, le viol, le harcèlement sexuel, les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, la possession, la transmission, la production ou la distribution d'images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyberharcèlement (article 4.5) et l'exploitation. La tentative de commettre de tels gestes est considérée comme une manifestation de violence à caractère sexuel.

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 ou 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.

### 5.0 RÔLES, RESPONSABILITÉS ET DEVOIRS

#### 5.1 La direction générale du Collège de Rimouski

- a) Diffuse la politique;
- b) S'assure de l'application de la politique;
- c) Soutient les membres du personnel chargés d'intervenir;
- d) Offre les séances de formation obligatoires prévues à la loi et offertes par le collège.

#### 5.2 La communauté collégiale

- a) Prend connaissance de la politique et s'approprie son contenu;
- b) Respecte les exigences, les obligations de la politique, incluant le code de conduite;
- c) Écoute sans juger, avec respect, empathie et discrétion, et dans la mesure de ses capacités, toute personne de qui il ou elle recueille les confidences ou des informations, ou de qui elle ou il reçoit un dévoilement, et oriente celle-ci vers la personne ressource ou la ressource spécialisée (CAVAC)
- d) Prend part aux formations offertes;
- e) Suit les formations prévues par la loi et offertes par le collège;
- f) Participe aux activités de prévention et de sensibilisation prévues;
- g) S'interdit d'exercer toute forme de violence à caractère sexuel.

##### 5.2.1 Les personnes en relation d'aide, de pédagogie ou d'autorité

En plus des rôles, devoirs et responsabilités énoncés en 5.2, la personne en relation pédagogique, en relation d'aide ou en relation d'autorité :

- a) Devrait s'abstenir d'établir ou d'entretenir des liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuel, avec une personne étudiante, même lorsqu'il y a consentement sexuel, lorsqu'elle exerce une fonction pédagogique, d'aide ou d'autorité auprès de cette personne ou lorsqu'il est raisonnable de croire qu'elle pourrait exercer une telle fonction dans un avenir rapproché ;
- b) Déclare à la Direction des ressources humaines toute relation intime existant préalablement à l'admission de la personne étudiante ou à l'embauche du membre du personnel au collège, et collabore, s'il y a lieu, à la mise en place de mesures ayant pour but d'éviter toute influence pernicieuse;
- c) Advenant le cas où une relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, déclare cette relation à la Direction des ressources humaines, et collabore, s'il y a lieu, à la mise en place de mesures ayant pour but d'éviter toute influence pernicieuse.

### 5.2.2 Les personnes qui exercent une fonction de gestion

En plus des rôles, devoirs et responsabilités énoncés en 5.2 et en 5.2.1, les personnes qui exercent une fonction de gestion :

- a) Veille à établir et à maintenir une culture du respect dans son unité en vue d'assurer un environnement d'études, de travail ou de prestation de services exempt de violences à caractère sexuel ;
- b) Prend les moyens nécessaires, tout en respectant les droits et la confidentialité, pour prévenir et faire cesser toute manifestation de violence à caractère sexuel dont elle ou il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

### 5.2.3 La ou les personne(s) représentant les associations étudiantes

En plus des rôles, devoirs et responsabilités énoncés en 5.2, la ou les personnes représentant leur association étudiante doivent:

- a) Suivre la formation annuelle prévue par la loi et offerte par le collège;
- b) S'assure du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'association étudiante;
- c) S'assure que les employés permanents de l'association s'engagent à respecter la présente politique;
- d) Collabore avec le collège dans l'application de la politique.

## 5.3 Les départements qui offrent des stages

- a) Présentent la section en lien avec les milieux de stage aux personnes étudiantes ainsi que la procédure à suivre si une situation de violence à caractère sexuel survient ;
- b) Intègrent une section de la présente politique dans les guides d'accompagnement des stagiaires, incluant une signature confirmant sa lecture.

## 5.4 Le ou la secrétaire général(e)

- a) Coordonne le comité de prévention des violences à caractère sexuel;
- b) Anime les rencontres du comité;
- c) Valide les activités de prévention, de sensibilisation ainsi que de formation pour l'ensemble du collège et transmet les informations au comité;
- d) Réalise la reddition de comptes prévue à la loi;



- e) S'assure que les plaintes administratives sont traitées avec diligence et dans les délais prévus;
- f) Reçoit les plaintes et juge de leur recevabilité;
- g) Répond au courrier électronique à l'adresse générique du Comité de prévention des violences à caractère sexuel du Collège de Rimouski : [comite.violence.sexuelle@cegep-rimouski.qc.ca](mailto:comite.violence.sexuelle@cegep-rimouski.qc.ca)

#### 5.5 Le comité de prévention des violences à caractère sexuel du Collège de Rimouski

- a) Élabore, révisé et assure le suivi de la politique;
- b) Détermine annuellement un plan d'action annuel concernant les modalités en lien avec la diffusion de la politique, la prévention des violences à caractère sexuel, la sensibilisation et la formation.

#### 5.6 Les personnes-ressources incluant le ou la secrétaire général(e)

- a) Accueillent et écoutent les personnes requérantes, témoins ou auteurs de violences à caractère sexuel;
- b) Informent les personnes requérantes des options qui se présentent à elles;
- c) Accompagnent la personne qui souhaite formuler une plainte, effectuer un signalement ou fournir un renseignement;
- d) Réfèrent à la ressource spécialisée avec le consentement de la personne requérante;
- e) Consignent les informations relatives à la reddition de compte;
- f) Assurent la mise en place des moyens et des mesures d'accommodement lors d'un signalement;
- g) Appliquent la politique de manière adéquate;

#### 5.7 La ressource spécialisée (CAVAC)

- a) Accueille et écoute les personnes, qu'elles soient victimes, proches ou témoins de violences à caractère sexuel;
- b) Informe la personne des choix possibles en lien avec sa situation et leurs conséquences;
- c) Informe et accompagne les personnes requérantes dans le processus de la plainte criminelle;
- d) Offre de l'intervention post-traumatique et « psychosociojudiciaire »;
- e) Soutient et conseille les personnes-ressources.

#### 5.8 L'enquêteur

- a) Vérifie les faits allégués;
- b) Questionne la personne requérante, la personne visée et les témoins s'il y a lieu;
- c) Conclut le rapport d'enquête et le transmet à l'autorité concernée (Direction des ressources humaines ou Direction des études ou Direction générale).

#### 5.9 Le personnel de sécurité

- a) Met en place les moyens nécessaires pour prévenir les violences à caractère sexuel;
- b) S'assure de répondre aux exigences de la présente politique.

### 6.0 MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

Par la présente politique, le Collège de Rimouski s'engage à offrir des activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel.

Les activités proposées seront adaptées aux différents publics (membres du personnel, membre du conseil d'administration, personnes étudiantes) de la communauté collégiale en considérant leur rôle dans l'établissement.

Les activités de prévention et de sensibilisation comprendront notamment des informations de nature juridique et toucheront différents sujets liés aux violences à caractère sexuel comme la notion de consentement, les ressources d'aide ainsi que les types de violences. Ces activités pourraient, par exemple, être sous la forme de:

- formations;
- campagne;
- ressources en ligne (capsules, courriels, etc.) ou imprimées (affiches, aide-mémoires, etc.);
- kiosques;
- ateliers.

Ces activités tiennent compte des rapports sociaux inégalitaires qui peuvent rendre certaines personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, comme les femmes, les personnes minorisées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre, les personnes racisées, les personnes issues des communautés culturelles ou autochtones, les personnes étudiantes provenant de l'extérieur du Québec ainsi que les personnes en situation de handicap.

Le tout sera déterminé dans le plan d'action du comité.

## **7.0 ACTIVITÉS DE FORMATION OBLIGATOIRES**

Le Collège de Rimouski offrira des activités de formation aux personnes étudiantes sur un thème lié aux violences à caractères sexuel qui pourront prendre différentes formes. La politique sera portée à la connaissance de toutes les personnes étudiantes au moment de son admission et au début de chaque trimestre.

Selon la loi, le collège offrira également des activités de formation annuelles obligatoires pour les membres du conseil d'administration, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes. Ces activités pourraient être offertes sous la forme de webinaires, de midis-conférences, de formation classique d'une demi-journée ou d'une journée, etc. Les formations peuvent notamment permettre à ces membres de la communauté collégiale de savoir comment accueillir un dévoilement de violence à caractère sexuel et comment devenir un témoin actif. Les activités de formation obligatoires seront déterminées dans le plan d'action du comité.

## **8.0 MESURES DE SÉCURITÉ ET AJUSTEMENTS AUX INFRASTRUCTURES**

Le Collège de Rimouski s'engage à mettre en place toutes les mesures de sécurité et les ajustements nécessaires aux infrastructures afin d'avoir des lieux sécuritaires et ainsi éliminer les zones plus à risque de favoriser la perpétration d'actes de violence à caractère sexuel.

Pour y arriver et pour assurer une amélioration continue, chaque composante du Collège de Rimouski :

- Vérifie régulièrement le fonctionnement des systèmes d'éclairage intérieur et extérieur;
- S'assure que l'éclairage est suffisant;
- S'assure quotidiennement du verrouillage des portes selon les périodes de la journée et leurs besoins;
- Effectue une surveillance physique des lieux de manière régulière.

Chaque composante du collège se dote d'autres mesures appropriées selon sa réalité et le comité pourra émettre des recommandations au besoin.

## 9.0 CODE DE CONDUITE ENCADRANT LES RELATIONS INTIMES

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 une personne étudiante devrait être évitée.

Le collège est d'avis que les relations intimes entre les membres du personnel et les personnes étudiant au collège vont à l'encontre de la mission pédagogique. Ainsi, le personnel du collège devrait s'abstenir d'établir ou d'entretenir des liens intimes tels, qu'amoureux ou sexuels, avec les personnes étudiantes. L'objectif est d'éviter toute situation où pourraient coexister ces liens et relations quand une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

Si la relation existe préalablement à l'admission de la personne étudiante ou à l'embauche du membre du personnel au collège, ou si une relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, d'une relation d'aide ou d'une relation d'autorité, une déclaration doit être remplie par la ou le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais. Des mesures seront prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse, réelle ou apparente. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, le transfert de la personne étudiante dans un groupe-cours donné par un autre enseignant ou une autre enseignante, la correction des travaux par un autre enseignant ou une autre enseignante, l'affectation ou le transfert de la personne étudiante à un autre professionnel ou à une autre professionnelle, ainsi que d'autres mesures.

Le fait d'avoir signé une telle déclaration n'empêche pas de déclarer une situation de violence à caractère sexuel dans cette même relation.

## 10.0 RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

La présente politique s'applique à toute activité organisée par l'établissement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou une association étudiante, et ce, même si cette activité a lieu à l'extérieur du collège ;

Lors de toute activité organisée par l'établissement, le Collège de Rimouski exige:

- que des outils de prévention et de sensibilisation soient mis en place;
- que l'information relative à la personne ressource soit distribuée;
- que des indications claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool soient diffusées;
- que les organisateurs s'assurent de la présence de personnes informées quant à la présente politique;
- que les organisateurs ajoutent les informations pour contacter la personne-ressource et la ressource spécialisée sur les affiches annonçant l'événement et / ou sur les billets;
- que la personne ou le groupe responsable de l'organisation de l'activité signe un engagement énonçant les règles à respecter ainsi que les sanctions applicables en cas de manquements à ces règles.

Le comité a comme mandat de définir les moyens à utiliser pour atteindre les objectifs visés précédemment. Lors des activités sociales organisées par le collège, les syndicats, l'association étudiante ou tout autre membre de la communauté collégiale ainsi que les organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Durant l'événement, au moins un représentant sobre de l'organisation doit être présent en tout temps afin de s'assurer du respect de la présente politique. Les instances peuvent également convenir de modalités additionnelles.

En cas de manquement à ces règles, des sanctions seront appliquées conformément aux réglementations en vigueur au collège.

## 11.0 MESURES IMPOSÉES AUX TIERS DANS LE CADRE DE SES RELATIONS CONTRACTUELLES

Le collège entretient de nombreuses relations contractuelles avec des entreprises externes, par exemple pour offrir des services de restauration. Le personnel de ces entreprises a aussi son rôle à jouer dans la prévention et la lutte visant à contrer les violences à caractère sexuel.

Les employés contractuels qui travaillent au collège devront suivre les mêmes formations que celles prévues pour les membres du personnel de l'établissement.

L'établissement s'assurera que la politique soit portée à l'attention de toutes les personnes qui exercent leurs activités au collège dans le cadre de ces relations d'affaires, et ce, par le biais de leur contrat de travail.

## 12.0 PLAINTES, SIGNALEMENTS ET RENSEIGNEMENTS CONCERNANT TOUTE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, faire un signalement, un dévoilement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale, ou désirant fournir un renseignement concernant toute situation de violence à caractère sexuelle peut le faire à l'une des personnes-ressources nommées par le collège. Celles-ci garantissent la confidentialité pour les personnes et les dirigent vers les ressources spécialisées appropriées. Ces personnes-ressources sont facilement accessibles ; leurs coordonnées seront diffusées selon les moyens déterminés par le comité (voir annexes 1 et 2).

Il est à noter qu'aucun délai ne régit le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative; ceux-ci peuvent être effectués en tout temps.

Dans chacune des situations, soit un dévoilement, un signalement ou bien une plainte, chaque personne requérante doit être accueillie et écoutée par la personne qui la reçoit. Les personnes-ressources s'assurent de fournir le soutien psychosocial, les mesures d'accommodement et les références à des ressources spécialisées aux personnes qui en expriment le besoin, et ce, dans les délais prescrits par la loi.

De concert avec les directions et la personne concernée, la personne ressource évalue la situation et détermine la ou les mesures à mettre en place. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la personne requérante et la personne visée);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne requérante;
- dépôt d'une plainte;
- coaching (conseils à la personne requérante afin qu'elle puisse résoudre elle-même la situation);
- etc.

Le Collège de Rimouski s'engage à répondre le plus rapidement possible à une plainte ou à un signalement. Les délais prescrits par la loi sont les suivants :

- mesures d'accommodement : 7 jours maximum
- offre de services : 7 jours maximum
- actions à prendre : 7 jours maximum
- traitement des plaintes : 90 jours maximum

Il est à noter qu'il s'agit de jours de calendrier. Toutefois, si le délai prévu expire en dehors des jours ouvrables, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Dans le cas où la dénonciation est effectuée à des intervenants externes du Collège de Rimouski et dans le but d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice des personnes requérantes, nous soulignons l'importance que les personnes-ressources du collège soient avisées par les intervenants externes ou les personnes requérantes. Les personnes-ressources s'engagent à collaborer avec la ressource spécialisée ou les intervenants des organismes seulement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

Le Collège de Rimouski ne peut se substituer au travail des corps policiers. La personne requérante peut, en tout temps, porter plainte à la police, qu'elle ait ou non signalé la situation à la personne-ressource de la composante ou déposé une plainte administrative.

## **12.1 Signalement ou renseignement concernant toute situation de violence à caractère sexuel**

### **12.1.1 Effectuer un signalement ou fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement**

À tout moment, qu'elle soit membre ou non de la communauté collégiale, une personne peut faire un signalement ou communiquer des renseignements pouvant indiquer qu'une situation de violence à caractère sexuel a lieu ou a pu avoir lieu au collège. La personne requérante peut conserver l'anonymat si elle le désire.

Le signalement peut être fait à une personne ressource, à toute personne qui exerce une fonction de gestion ou à toute autre personne membre de la communauté collégiale.

La personne qui reçoit un signalement traite la personne requérante avec respect, empathie et discrétion, et sans porter de jugement. Elle l'informe des mesures et des ressources disponibles, ainsi que des interventions possibles.

Un signalement est effectué verbalement ou par écrit, en personne, par téléphone, en utilisant le formulaire accessible sur le site Web de chacune des composantes ou par courrier électronique à l'adresse générique du Comité de prévention des violences à caractère sexuel du Collège de Rimouski.

S'il y a urgence ou risque pour la sécurité de la personne requérante ou de toute autre personne, une intervention est faite immédiatement, selon la procédure ou le protocole applicable dans la composante du collège.

Dans tous les autres cas, un suivi est effectué par la personne qui reçoit le signalement, le jour même ou le premier jour ouvrable suivant la date du signalement. S'il y a lieu, le suivi est effectué par une ressource externe, par exemple une ressource médicale ou psychologique, ou un organisme approprié.

Les mêmes modalités s'appliquent à la transmission de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel.

## 12.1.2 Traitement des signalements et des renseignements

Suite à l'accueil, l'écoute et la décision de la ou des mesures d'accommodement à mettre en place pour la personne requérante, celle-ci peut être référée à la personne ressource ou à la ressource spécialisée qui lui offre un support psychosocial et lui propose toutes les possibilités afin de faire un choix éclairé selon ses besoins. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

Parallèlement, une fois les mesures d'accommodement ciblées, la personne ressource rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

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

## 12.2 Signalement ou renseignement concernant toute situation de violence à caractère sexuel

### 12.2.1 Formuler une plainte administrative

Toute personne visée par la politique peut, en tout temps, déposer une plainte écrite si elle estime avoir été victime de violence à caractère sexuel ou si elle en a été témoin.

Une plainte qui dénonce une situation de violence à caractère sexuel est transmise à l'attention du secrétaire général, selon l'une ou l'autre de ces modalités :

- Formulaire sécurisé de plainte des violences à caractère sexuel sur une plateforme accessible du site Web du Cégep de Rimouski, du CMEC ou de l'IMQ (à venir) ;
- Par courriel à l'adresse suivante : [comite.violence.sexuelle@cegep-rimouski.qc.ca](mailto:comite.violence.sexuelle@cegep-rimouski.qc.ca)
- Par envoi postal, sous pli confidentiel à :  
*Secrétaire général, Cégep de Rimouski*  
*60, rue de l'Évêché Ouest*  
*Rimouski, QC G5L 4H6;*
- Formulaire papier disponible auprès des personnes-ressources, remis au secrétaire général.

La personne requérante est invitée à s'adresser à une personne-ressource ou à la ressource spécialisée (CAVAC) pour être conseillée et soutenue dans l'élaboration de sa plainte.

La personne requérante peut retirer sa plainte en tout temps. Dans un tel cas, si le secrétaire général juge que la situation présente un risque pour la communauté collégiale, il peut décider de traiter la situation comme un signalement, dans les conditions énoncées par la politique et notamment le respect des règles sur la confidentialité. Afin que le collège respecte son obligation d'assurer un environnement d'études, de travail ou de prestation de services sain et sécuritaire, exempt de violences à caractère sexuel, le secrétaire général peut demander qu'une enquête soit instituée. La personne requérante est informée de la décision prise. Lorsqu'elle a personnellement vécu la situation, celle-ci est également informée de son droit de refuser de participer à l'enquête, s'il y a lieu.

## 12.2.2 Traitement d'une plainte administrative

Lorsqu'elle est accueillie, la personne requérante est référée à la ressource spécialisée afin qu'elle reçoive le soutien psychosocial et l'accompagnement nécessaires.

Si ce n'est déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec l'auteur de la plainte, afin de faire un choix de mesures, telles que celles énoncées à l'article 12.0. Ces mesures seront en place jusqu'à ce qu'une décision à la suite de l'enquête soit prise.

Le ou la secrétaire général(e) évalue la recevabilité de la plainte. 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 **jugée 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 la ressource spécialisée.
- Si la plainte est **jugée recevable**, le ou la secrétaire général(e) vérifie auprès de la personne requérante si elle souhaite poursuivre le processus. Le cas échéant, la plainte est transmise à un enquêteur. Selon la situation, l'enquête peut se faire à l'interne ou à l'externe. L'auteur de la plainte est avisé de l'identité de l'enquêteur, qui rencontrera individuellement la personne requérante, la personne visée et les témoins, le cas échéant. Les conclusions de l'enquête sont transmises à la direction appropriée (Direction des ressources humaines ou Direction des études ou Direction générale) qui 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 ou des sanctions devra être fait par la direction appropriée. En tout état de cause, les plaintes reçues par le ou la secrétaire général(e) devront être traitées dans un délai de 90 jours de calendrier.

En ce qui concerne la gestion des plaintes administratives, la présente politique s'applique notamment dans les cas suivants :

- lorsqu'est déposée une plainte à l'endroit d'un membre du personnel, tant que son lien d'emploi avec le collège est maintenu, et ce, que la personne requérante soit issue de la communauté collégiale ou pas. En tout temps, les interventions de l'établissement sont cohérentes avec le cadre normatif en vigueur, notamment avec les règles du droit du travail;
- lorsqu'est déposée une plainte relative à un événement survenu à l'extérieur du collège, mais dans le cadre d'une activité organisée par l'établissement, un membre de son personnel, un membre du conseil d'administration, une organisation sportive ou une association étudiante;
- lorsqu'est déposée une plainte à l'endroit d'une étudiante ou d'un étudiant, tant que cette personne fréquente l'établissement. En tout temps, les interventions de l'établissement sont cohérentes avec le cadre normatif en vigueur.

## 12.2.3 Formuler une plainte formelle en matière criminelle

À n'importe quelle étape du processus, la personne requérante peut décider d'effectuer une plainte formelle en matière criminelle. Celle-ci peut se présenter directement au service de police afin de déposer sa plainte ou bien se faire accompagner d'une intervenante ou d'un intervenant de la ressource spécialisée.

### **13.0 ACTIONS À PRENDRE LORSQU'IL Y A PRISE DE CONNAISSANCE D'UNE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

Le collège et l'ensemble de sa communauté doivent agir lorsqu'un geste de violence à caractère sexuel est porté à leur connaissance, et ce, dans les délais prévus à la loi. C'est la mobilisation de toute la communauté qui sera déterminante et qui aura les répercussions les plus importantes dans la lutte aux violences à caractère sexuel.

Le Collège de Rimouski s'engage à créer et à diffuser le protocole d'intervention de la présente politique et à l'appliquer lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel lui est rapportée. Il s'engage également à informer chaque groupe de personnes formant la communauté de chaque composante de leurs rôles et responsabilités lorsqu'ils sont témoins d'une situation de violence à caractère sexuel ou lorsqu'une telle situation leur est rapportée.

### **14.0 OFFRE DE SERVICES D'ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE, DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES**

Afin que les personnes requérantes ou témoins de violences à caractère sexuel puissent être accueillies et prises en charge rapidement et adéquatement, le Collège de Rimouski s'assure qu'elles aient accès à toute l'information qui leur permette d'entrer facilement en contact avec les ressources spécialisées disponibles.

L'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement provient des personnes ressources et des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel. Chaque personne faisant partie de la communauté collégiale a droit aux services disponibles si elle en ressent le besoin.

Sur les heures d'ouverture, les personnes ressources de chaque composante, ainsi que la ressource spécialisée sont disponibles sur place, par téléphone ou par courriel. En dehors des heures d'ouverture, les personnes voulant effectuer un signalement ou bien une plainte, de même que les personnes nécessitant un soutien psychosocial ou un accompagnement pourront communiquer avec divers organismes spécialisés en matière de violences à caractère sexuel disponibles sur place ou bien par téléphone.

### **15.0 MESURES D'ACCOMMODEMENT VISANT À PROTÉGER LES PERSONNES CONCERNÉES**

Le Collège de Rimouski s'engage à agir rapidement pour la sécurité de la personne, requérante ou témoin d'un geste de violence à caractère sexuel, qui signale un événement ou dépose une plainte administrative, notamment en prévoyant des mesures pour atténuer les impacts sur sa vie académique, personnelle et professionnelle.

Les mesures d'accommodement sont demandées par la personne requérante ou lui sont offertes. La personne est libre de les accepter ou de les refuser. Ces mesures ont pour but d'assurer le respect des droits de la personne requérante. Pour ce faire, elles tiennent compte de la situation et des besoins particuliers de cette dernière. Elles permettent ainsi, selon le cas, la poursuite des études ou le maintien de la prestation de travail, en limitant les risques de préjudice et les conséquences possibles sur l'environnement de la personne requérante.

Ces mesures ont un caractère évolutif et sont réévaluées périodiquement. Elles peuvent prendre différentes formes, par exemple :

- Pour les personnes étudiantes : report d'examens ou de travaux, modification de la composition d'une équipe, aux conditions d'accès aux laboratoires, de la formule d'enseignement (par exemple, terminer le cours à distance) ou de l'horaire de cours, etc.
- Pour le personnel du collège : modification temporaire apportée aux tâches, à l'organisation du travail, à l'horaire de travail, au cadre ou au lieu d'exécution du travail, etc.



- Pour les personnes étudiantes athlètes : pause (entraînements et/ou compétitions) pour une durée déterminée, modification de l'horaire d'entraînement, etc.
- Pour les personnes demeurant dans les résidences du collège : changement de chambre, fin de bail de résidence sans pénalité, etc.

## 16.0 OBLIGATION DE SIGNALEMENT À LA DPJ

Conformément à la Loi sur la protection de la jeunesse (P-34.1, articles 38 et 39), tout professionnel qui travaille ou intervient auprès d'un enfant, c'est-à-dire une personne âgée de moins de 18 ans, et qui apprend, dans le cadre de ses activités professionnelles, que la sécurité ou le développement d'un enfant est ou peut être compromis, ou qui est témoin d'un abus sexuel ou physique, a l'obligation de faire un signalement à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ).

## 17.0 SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE MANQUEMENT À CETTE POLITIQUE

Chaque événement sera évalué distinctement par le ou la secrétaire général (e), selon la nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés. Le Collège de Rimouski appliquera des sanctions lors du non-respect de la présente politique, telles que des mesures administratives et / ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion ou le congédiement. Le tout dans le respect, notamment des contrats de travail, des conventions collectives et du règlement relatif à certaines conditions de vie.

Les mesures pourraient se retrouver parmi les suivantes : avis au dossier, suspension, obligation de suivre des formations supplémentaires en lien avec les violences à caractère sexuel et l'interdiction de se trouver dans l'établissement ou sur ses terrains.

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

Le Collège de Rimouski veille à ce que la personne qui détermine la sanction lors d'une plainte administrative ne se retrouve, en aucun cas, en conflit d'intérêt. Si tel est le cas, le collège déterminera une autre personne neutre pour exercer cette fonction.

## 18.0 MESURES DE CONFIDENTIALITÉ ENCADRANT LA COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ D'UNE PERSONNE

La confidentialité est nécessaire afin de protéger les droits des personnes impliquées, soit les personnes requérantes, les témoins, ainsi la présomption d'innocence des personnes visées. Le Collège de Rimouski s'engage à tenir confidentielles les démarches que mène une personne requérante ou une personne témoin d'un geste de violence à caractère sexuel, sauf avec l'autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information, si une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables ou en application de la présente politique.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, la personne ressource ou la ressource spécialisée peut transmettre de l'information anonyme à l'autorité compétente 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.

Pendant le processus de traitement de la plainte, la personne requérante et la personne visée par la plainte seront informées de l'évolution de l'enquête. La communication se fera par le ou la secrétaire général(e), en conformité avec la présente politique. Celui-ci informera la personne requérante des étapes subséquentes au cheminement de sa plainte et s'assurera qu'elle désire toujours poursuivre le processus.

Lorsque la décision de la plainte administrative a été rendue, la personne requérante et la personne visée seront informées de la conclusion du processus. Dans le cas où le collège décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. Il s'agit d'informations confidentielles devant être protégées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Tout au plus sera-t-il possible, sans autre forme de détail, d'informer la victime, s'il s'agit de la personne requérante, que des suites seront données, au terme de l'enquête.

## **19.0 MESURES DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES**

Le Collège de Rimouski s'engage à faire tout ce qu'il lui est possible pour protéger contre les représailles les personnes qui souhaitent fournir des renseignements, effectuer un signalement ou formuler une plainte concernant un événement lié à de la violence à caractère sexuel.

Il est interdit d'exercer des représailles contre une personne pour le motif qu'elle a déposé une plainte, effectué un signalement, fourni des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, collaboré ou participé à une intervention ou à une enquête réalisée en vertu de la politique, y compris lorsqu'il s'avère, malgré la bonne foi de la personne requérante, que le signalement ou la plainte n'est pas fondé.

Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de déposer une plainte, d'effectuer un signalement ou de fournir des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, ou encore de collaborer à une intervention ou à une enquête menée en vertu de la politique.

Les mesures de protection contre les représailles pourraient, par exemple, être de limiter les contacts entre la personne requérante et la personne visée par la plainte administrative.

Toute personne qui croit avoir été victime de représailles peut porter plainte auprès du Secrétaire général en vertu de la politique.

Le collège ne tolère aucune tentative ou manifestation de représailles à l'endroit de quiconque. Elle informe toutes les personnes concernées de la protection dont elles bénéficient. La personne mise en cause en est également informée.

## **20.0 RAPPORT ANNUEL ET REDDITION DE COMPTE**

Une fois par année, le ou la secrétaire général(e) transmet au conseil d'administration un rapport des activités du comité pour l'année scolaire précédente.

En outre, le rapport comporte une reddition de comptes faisant état :

- des mesures de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux personnes étudiantes;
- des activités de formation suivies par les administratrices ou administrateurs, les membres du personnel et les représentantes et représentants des associations étudiantes;
- des mesures de sécurité mises en place;
- du nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;

- des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;
- du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique;
- de tout autre élément déterminé ou renseignement supplémentaire jugé nécessaire par la ou le ministre responsable de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

## 21.0 ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

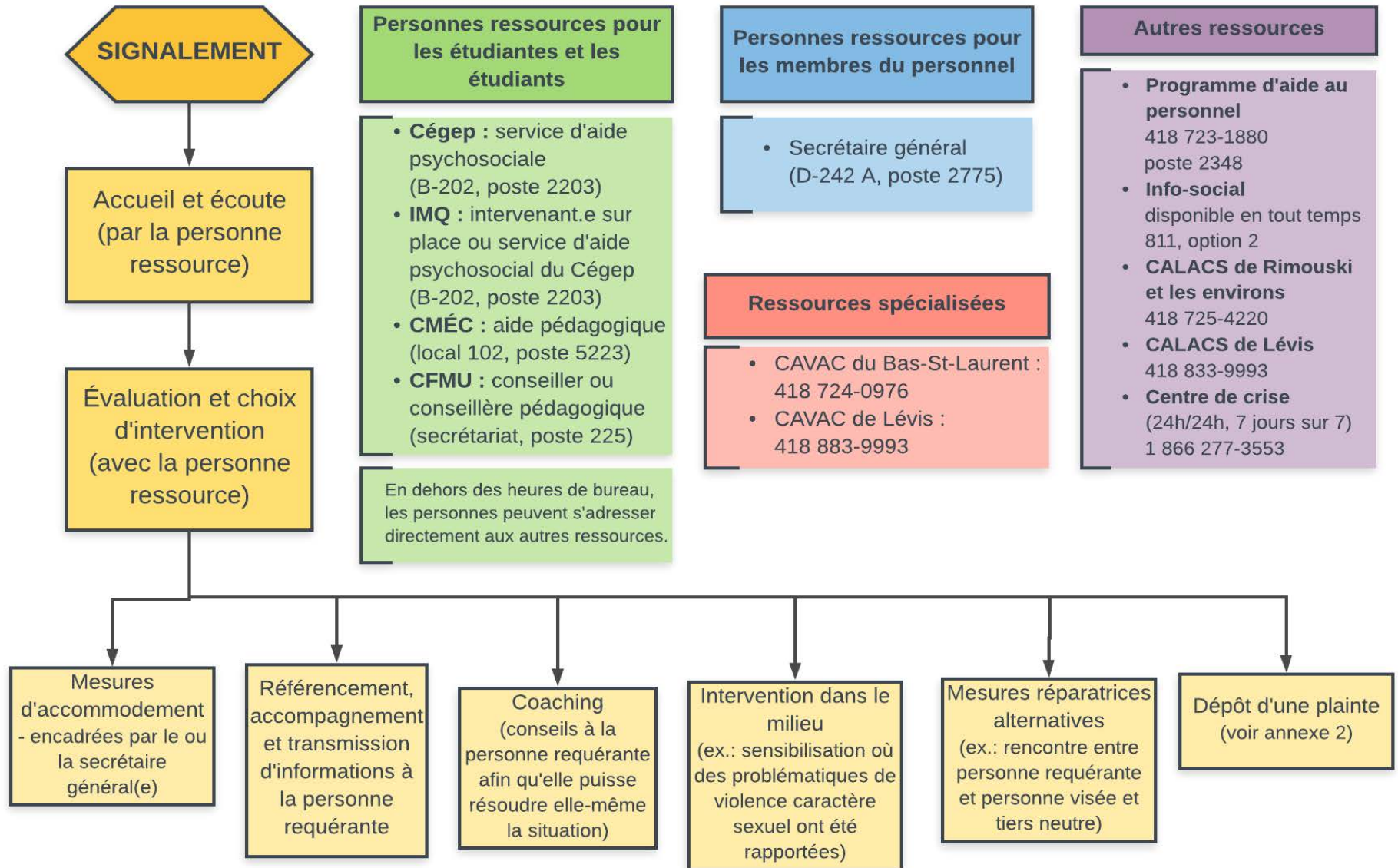
La présente politique entrera en vigueur dès son adoption.

Sa mise en application se fera d'ici le 1er septembre 2019.

Elle fera l'objet d'un processus de révision au moins une fois tous les cinq ans.

## ANNEXE 1

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



## ANNEXE 2

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

