



Politique visant à combattre les violences à caractère sexuels

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 3 OCTOBRE 2018

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX OBLIGATOIRES

- **Adoption avant le 1^{er} janvier 2019** par le conseil d'administration de l'établissement ou son premier dirigeant, le cas échéant, et **mise en œuvre au plus tard le 1^{er} septembre 2019**
- Transmission à la ministre dès son adoption ou sa révision (au moins tous les 5 ans)
- Doit être **distincte de toute autre politique** de l'établissement
- Doit tenir compte des **personnes les plus à risque** de subir des violences à caractère sexuel, notamment:
 - » des personnes issues des minorités sexuelles ou de genre
 - » des personnes issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones
 - » des étudiants étrangers ainsi que des personnes handicapées
- Création d'un **comité permanent** composé de personnes issues:
 - » de la communauté étudiante
 - » du personnel dirigeant
 - » de membres du personnel
- **Diffusion auprès des étudiants** (dès l'admission et au début de session) et **facilement accessible**

▲ RÔLES DU COMITÉ

Élaboration, révision et suivi de la politique

Mise en place d'un processus afin que la communauté étudiante, le personnel dirigeant, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs soient consultés dans le cadre de l'élaboration ou de la révision de la politique

ÉLÉMENTS DE CONTENU OBLIGATOIRES



Rôles et responsabilités



Mesures de prévention et de sensibilisation



Activités de formation obligatoires



Mesures de sécurité et ajustements aux infrastructures



Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil



Mesures imposées aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles



Modalités applicables pour:

- » Formuler une plainte
- » Effectuer un signalement
- » Fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement



Suivi des:

- » Plaintes
- » Signalements
- » Renseignements reçus
- » Mesures d'accommodement pour protéger et limiter les impacts sur les études



Offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes



Actions à prendre lorsqu'il y a prise de connaissance d'une violence à caractère sexuel



Délais d'intervention applicables:

» Mesures d'accommodement →	7 jours maximum
» Offre de services →	7 jours maximum
» Actions à prendre →	7 jours maximum
» Traitement des plaintes →	90 jours maximum



Mesures de confidentialité pour les plaintes, les signalements et les renseignements reçus



Mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires pour assurer la sécurité d'une personne, mais ne pouvant comprendre des moyens pour obliger une personne à garder le silence



Mesures de protection contre les représailles



Sanctions applicables en cas de manquements à la politique en tenant compte de leur nature, leur gravité et leur caractère répétitif



Politique locale (extraits)

PRINCIPES D'ENGAGEMENT (PAGE 4)

*Cette Politique assure que les personnes impliquées dans une situation de violence à caractère sexuel soient reçues avec **diligence et bienveillance**, tant lors du dévoilement, du signalement ou de la plainte que lors des processus qui s'ensuivent. En effet, **chacune des personnes impliquées**, soit les personnes dévoilantes, signalantes, plaignantes ou mises en cause, a droit à des services de soutien et d'accompagnement.*



ANALYSE

Pour nous, il est important de lire cet énoncé comme le respect garanti de **l'équité procédurale** pour tous les professeurs visés par la politique

1. **Droit d'être entendu (*Audi alteram partem*)**
2. **Droit d'être "jugé" par un décideur impartial et indépendant (*nemo judex in causa sua*)**

Source: Jean-Pierre VILLAGGI, *L'Administration Publique Québécoise et le Processus Décisionnel*, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2005, page 114.



Politique locale : Définitions (page 5)

Violences à caractère sexuel

Toutes formes de violences physiques ou psychologiques perpétrées par le biais de pratiques sexuelles ou visant la sexualité. Le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement sexuel, l'agression sexuelle et l'exploitation sexuelle constituent des formes de violences 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, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu où il a été perpétré et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne dévoilante, signalante ou plaignante et la personne mise en cause.



Politique locale - Consentement (page 5)

Au Canada, en matière criminelle, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de seize (16) ans. Il est porté à dix-huit (18) ans dans les cas suivants :

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

Politique locale : Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré à tout moment. 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 parce qu'elle est inconsciente;***
- ***le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou d'autorité;***
- ***la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, le refus de prendre part à l'activité;***
- ***après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, le refus de poursuivre celle-ci***



ANALYSE

- Précisons que l'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement
- Une relation sexuelle entre une personne mineure et une personne qui lui enseigne ou qui est position d'autorité est automatiquement considérée comme de l'exploitation sexuelle criminelle sans que l'existence d'abus n'ait à être démontré (art. 153 du Code criminel).



Politique locale (extrait)

DÉFINITIONS Relation d'autorité

*La relation d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir d'exiger, de diriger, **d'évaluer** ou de superviser une autre personne. Elle existe notamment entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'établissement.*



Extraits (suite)

DÉFINITIONS : RELATION D'AIDE

Relation de soutien et d'accompagnement d'une personne en situation de détresse psychologique ou qui formule une demande d'aide. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleur·e·s sociaux·ales, les conseiller·ère·s et les technicien·ne·s aux services adaptés, les conseiller·ère·s d'orientation, les conseiller·ère·s en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuel·le·s, les intervenant·e·s de milieu ou les conseiller·ère·s à la vie étudiante.



Extraits (suite)

DÉFINITIONS : RELATION PÉDAGOGIQUE

La relation pédagogique correspond à l'ensemble des interactions du domaine cognitif, affectif et social entre professeur·e·s et étudiant·e·s qui visent l'apprentissage et l'épanouissement de la personne. Elle est une relation d'échanges, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre professeur·e·s et étudiant·e·s. Cette relation implique également une confiance mutuelle et a pour fonction de former, d'éduquer, de faire apprendre et d'instruire. Le·la professeur·e doit toujours considérer la position d'autorité dans laquelle il·elle se trouve par rapport aux étudiant·e·s et doit éviter de l'utiliser de façon inappropriée, illégitime et indue, notamment lors des évaluations et de la gestion de classe. Le personnel de soutien à l'enseignement participe également à la relation pédagogique avec les étudiant·e·s.



Extraits - Page 8

CHAMP D'APPLICATION

Elle s'applique lors de toutes les activités se déroulant sur les campus du Cégep Édouard-Montpetit et lors d'activités professionnelles, pédagogiques, sociales, sportives ou de recherche organisées par des membres de la communauté

collégiale se déroulant hors campus, telles que les stages, les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants,

les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc.

La Politique s'applique également à toute situation de violence à caractère sexuel perpétrée dans l'univers virtuel et à

toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail d'un·e membre

de la communauté collégiale.



Extraits - Rôles et responsabilités (page 9)

Chaque membre de la communauté collégiale a le pouvoir de contribuer à la lutte contre les violences à caractère sexuel. Plus précisément, toute·s les membres de la communauté collégiale ont les rôles et les responsabilités suivants :

- Prendre connaissance de la présente Politique et de leurs responsabilités;
- Respecter les exigences et les obligations prévues à la présente Politique;
- Devenir témoins actifs et s'opposer ouvertement aux attitudes et comportements liés aux violences à caractère sexuel ou aux mythes associés à celles-ci;
- ***Signaler dès que possible, à la ressource désignée par le biais du Guichet unique, tout incident de violence à caractère sexuel dont elle s sont témoins, dont elle s ont reçu le dévoilement ou quelle s croient susceptible de se produire;***



ANALYSE

- Ce rappel est important : à moins qu'il y ait nécessité d'intervention immédiate, tout signalement doit être fait au guichet, et non pas au poste de sécurité du cégep
- Signaler dès que possible un incident susceptible de se produire n'est pas un appel à la délation : vous devez pouvoir **rapporter des faits précis (écrits, paroles, gestes)** à l'origine du signalement.



Extraits - Rôles et responsabilités (page 10)

5.5 Associations étudiantes, associations d'employés et syndicats

Les représentant·e·s des associations étudiantes, des associations d'employés et des syndicats :

- S'assurent du respect de la présente Politique dans toutes leurs activités;
- S'assurent que leurs membres s'engagent à respecter la présente Politique;
- Participent aux choix de l'offre de formation et de sensibilisation;
- Collaborent à la diffusion et à l'application de la Politique auprès de leurs membres;
- **Accompagnent les membres qui le souhaitent lors d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte;**
- Nomment les membres qui siègeront en leur nom au comité permanent;
- **Assurent une représentation équitable des parties lorsque la personne qui dévoile, signale ou porte plainte et la personne mise en cause sont membres du même syndicat**



ANALYSE

- Plus particulièrement, l'agent de grief est la personne toute désignée pour accompagner les professeurs impliqués dans le processus.
- Il est fort possible que le processus de plainte soit accompagné d'un grief, aussi vaut-il mieux que le syndicat soit impliqué dès le départ, pour éviter les délais inutiles ou les erreurs procédurales



Extraits - Page 10

6. Interdictions

Il est interdit :

- De faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un·e membre de la communauté collégiale;
- D'exercer toute forme de représailles à l'égard d'une personne dévoilante, signalante ou plaignante;
- **D'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un·e étudiant·e du Cégep, sans respecter le paragraphe 6.2**



ANALYSE

- Cette position, prise par le Comité directeur du cégep, est en conformité avec la recommandation du conseil fédéral de la FNEEQ adoptée en décembre 2016

Il est recommandé que le conseil fédéral : (...)

- *3. appelle les syndicats affiliés à proscrire tout rapport intime (amoureux ou sexuel) avec une étudiante ou un étudiant dans une relation pédagogique ou d'autorité*
- Néanmoins, une interdiction pourrait avoir pour conséquence de rendre le sujet tabou et la demande d'aide plus difficile pour les victimes



Extraits - 6.2 Mesures applicables aux relations intimes

Considérant que la qualité du milieu d'études peut avoir un effet notable sur le développement affectif et cognitif des étudiant-e-s et peut influencer significativement leur motivation, leur engagement dans leur cheminement scolaire ainsi que leur réussite, **le Cégep est d'avis que les relations intimes entre employé-e-s et étudiant-e-s du Cégep vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement.**

(...) Cette mesure a pour objectif d'éviter toute situation où pourraient coexister une relation intime et une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide puisqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation d'autorité, pédagogique ou d'aide ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

Si la relation existe préalablement à l'entrée en vigueur de la présente Politique, à l'admission de l'étudiant-e ou à l'embauche de l'employé-e au Cégep, une déclaration à cet effet devra être faite à la Direction des ressources humaines, dans les meilleurs délais.



ANALYSE (Conseil juridique FNEEQ)

- L'inégalité de pouvoir existante met l'enseignant dans une position désavantageuse en cas de plainte ultérieure déposée par la personne en position de faiblesse.
- Il importe peu que la personne plaignante soit l'instigatrice de la relation intime. Il revient à la personne en position d'aide, d'autorité ou pédagogique de refuser les invitations et d'éviter de se mettre en situation de conflit d'intérêt pour préserver la relation professionnelle (pédagogique ou d'aide)



Extraits - Formation (page 11)

Des formations obligatoires sont offertes annuellement au personnel dirigeant, aux employé s ainsi qu'aux représentants des associations étudiantes, des associations d'employé s et des syndicats, afin que les personnes en situation de représentation, confiance et d'autorité soient en mesure de bien aborder les situations qui surviennent regard des violences à caractère sexuel. Ces activités pourraient prendre la forme de webinaires, de mi-conférences, de formations classiques d'une demi-journée ou d'une journée, etc.



ANALYSE

- La participation obligatoire aux activités de formation est prévue par la loi
- Une absence sans justification pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives



Extraits - Page 12 “Guichet Unique”

Le Cégep Édouard-Montpetit met en place des mécanismes de réception des dévoilements, des signalements et des plaintes et offre ainsi à toute personne concernée par les violences à caractère sexuel un lieu où en parler et où recevoir les services adéquats.

Une personne ayant vécu une violence à caractère sexuel ou en ayant été témoin peut se diriger en tout temps vers le **Guichet unique où une ressource désignée répondra à sa demande**. Une **boîte courriel** est mise en place pour faciliter l'accès aux demandes d'aide aux membres de la communauté collégiale. Un **poste téléphonique** unique est aussi disponible à toute personne désirant faire un dévoilement ou un signalement ou porter plainte.

À la réception des informations, la ressource désignée du Guichet unique s'assure d'offrir l'écoute, le soutien psychosocial, l'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, la ressource désignée du Guichet unique les informe des options disponibles et évalue, de concert avec la personne concernée, l'intervention appropriée à mettre en place, le cas échéant.

Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande le plus rapidement possible dans un délai de sept (7) jours.



ANALYSE

- Nous croyons absolument nécessaire que la personne responsable du guichet unique y soit affectée à temps plein.
- Le service est assuré sur les deux campus
- Les délais de prise en charge suivant un signalement, un dévoilement ou une plainte sont établis en ce moment à 24 heures au maximum. En dehors des heures d'ouverture, la réponse se fera par courriel.



Extraits - Page 15 “Processus d’enquête”

- *La plainte est acheminée vers la direction qui sera responsable de l’enquête, selon la situation :*
 - *S’il s’agit d’étudiant·e·s ou d’usager·ère·s, la plainte sera dirigée vers la Direction des affaires étudiantes et communautaires;*
 - *S’il s’agit d’employé·e·s, la plainte sera dirigée vers la Direction des ressources humaines;*
 - *S’il s’agit d’une situation impliquant un·e étudiant·e et un·e employé·e, les deux directions travaillent de concert pour composer le comité d’enquête;*



ANALYSE

- Si un professeur est mis en cause, il est fortement encouragé à venir chercher conseil auprès du syndicat
- La loi permettant la concurrence des recours, il se peut qu'un grief soit déposé
- Ainsi, s'il y a judiciarisation, la preuve sera plus solide



Extraits - “Comité permanent”

- *Assure le suivi de la Politique;*
- *Est composé d'étudiant·e·s, d'employé·e·s et de membres du personnel dirigeant;*
- *Dresse un bilan des activités de sensibilisation, de prévention et de formation offertes;*
- *Émet des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violences à caractère sexuel;*
- *Révisé la présente Politique au moins une fois tous les cinq (5) ans;*
- *Met en place un processus afin de s'assurer que les étudiant·e·s, le personnel dirigeant, les employé·e·s ainsi que leurs associations et syndicats respectifs soient consultés dans le cadre de la révision de la Politique.*



ANALYSE

- Le mode de fonctionnement est consensuel
- Le comité permanent n'est en aucun cas impliqué dans l'évaluation des plaintes ni dans les processus d'enquête



Extraits - “Composition du comité permanent”

- *le·la directeur·rice des Affaires étudiantes et communautaires ou son·sa représentant·e;*
- *le·la directeur·rice des Ressources humaines ou son·sa représentant·e;*
- *un·e représentant·e de la Direction des études;*
- *le·la secrétaire général·e;*
- *une ressource désignée du Guichet unique;*
- *un·e représentant·e de l'ÉNA;*
- *un·e représentant·e de l'Association des cadres;*
- *un·e représentant·e des membres du personnel enseignant;*
- *un·e représentant·e des membres du personnel de soutien;*
- *un·e représentant·e des membres du personnel professionnel;*
- *un·e étudiant·e désigné·e par l'association étudiante du Cégep Édouard-Montpetit;*
- *un·e étudiant·e désigné·e par le Comité de vie étudiante (association étudiante de l'ÉNA).*



ANALYSE

- Le professeur y représente l'Assemblée générale
- À ce titre, il est attendu qu'il fasse le relais et défende les positions du SPPCEM au comité.

Trajectoire pour le traitement des dévoilements, des signalements et des plaintes Violence à caractère sexuel

