

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel

19.02.06.04 – Amendée 22.10.12.04 – Amendée 25.05.05.05

Table des matières

Préambule.....	2
1. Objectifs.....	2
2. Champ d'application.....	2
3. Définitions.....	3
4. Interdictions.....	6
5. Mesures de prévention, de sensibilisation et de formation visant à contrer les violences à caractère sexuel.....	7
6. La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité.....	8
7. Mesures visant à protéger contre les représailles.....	9
8. Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente Politique.....	9
9. Équipe multidisciplinaire concertée (EMC).....	10
10. Processus d'accueil et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.....	10
11. Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité.....	13
12. Rôles et responsabilités.....	14
13. Comité permanent.....	16
14. Diffusion de la Politique.....	16
15. Entrée en vigueur.....	16
16. Mise à jour de la Politique.....	17
17. Mécanisme de reddition de comptes.....	17

Préambule

La lutte contre les violences à caractère sexuel sous toutes ses formes est un enjeu social qui interpelle l'ensemble de la communauté collégiale. Ces violences sont encore peu dénoncées dans toutes les sphères de la société, et les campus collégiaux n'échappent pas à cette réalité. Parce que toutes les personnes ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique, parce que les personnes ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes et parce qu'il faut en parler et agir, le Cégep de Sherbrooke se doit de lutter contre ce problème.

La présente Politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins actuels en matière de lutte contre les violences à caractère sexuel sous toutes les formes. Elle s'applique à tous les membres de la communauté collégiale de même qu'aux personnes intervenantes externes.

Le Cégep de Sherbrooke s'engage donc à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel au sein de sa communauté. Il s'engage également à offrir un accueil et une écoute exempts de jugement aux personnes ayant été témoins ou ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel. La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violences à caractère sexuel.

1. Objectifs

En établissant la présente Politique, les objectifs du Cégep sont les suivants :

- définir clairement les rôles et les responsabilités des membres de la communauté collégiale;
- renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté collégiale;
- mettre en place des mesures d'information, de référencement, de prévention et de sécurité;
- encadrer les activités pédagogiques, sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du campus;
- établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements obtenus;
- établir les modalités de communication à la personne requérante des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à sa plainte, lorsque celle-ci en fait la demande.

2. Champ d'application

La présente Politique s'applique en tout temps sur le campus à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toute personne faisant affaire avec le Cégep ou la communauté collégiale notamment les entrepreneurs et compagnies externes, la coopérative, les milieux de stages, personnes employées par les associations présentes au Cégep, etc.

La présente Politique s'applique également aux activités pédagogiques, sociales ou sportives organisées par ou pour des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du campus, telles que les activités d'intégration et d'accueil ou encore les séjours pédagogiques à l'étranger, les fêtes de début et de fin d'année scolaire, etc.

Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux.

Le Cégep préconise une approche intersectionnelle¹ en portant une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, en raison de la combinaison de divers facteurs de discrimination, tels que l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la diversité de relation, l'origine ethnique ou un handicap.

3. Définitions

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

Violence à caractère sexuel : Une violence à caractère sexuel comprend toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion comprend également toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant les inconduites à caractère sexuel relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

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

La violence à caractère sexuel inclut, notamment :

L'agression sexuelle : L'agression sexuelle se définit par des gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par une personne 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 ou à la sécurité de la personne.

Le harcèlement sexuel : On entend par harcèlement sexuel 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. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et crée, pour celle-ci, un milieu de travail, d'études ou de vie néfaste.

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

La Loi sur les normes du travail précise explicitement que le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique et que, par conséquent, ces situations peuvent être soumises à certaines dispositions de cette même Loi et de la Politique visant à contrer le harcèlement psychologique en vigueur au Cégep.

¹ Selon l'Office québécois de la langue française (2019), l'intersectionnalité se définit comme étant : *Le cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis.*

Le cyberharcèlement sexuel : Le cyberharcèlement sexuel est une forme de harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information, notamment par le biais des réseaux sociaux. Le fait d'émettre des commentaires à caractère sexuel ou encore des menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne concernée, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel.²

L'inconduite sexuelle : L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation d'autorité, d'aide ou pédagogique.

Consentement : Le consentement consiste en un accord explicite, éclairé, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps et doit être revalidé. Il est de la responsabilité de la personne qui entreprend une activité sexuelle de valider le consentement de son ou de sa partenaire. Le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement. Le consentement est invalide dans les cas suivants, lorsque :

- une personne utilise sa relation d'autorité, d'aide ou pédagogique pour l'obtenir;
- l'accord n'est pas explicitement manifesté par la personne elle-même;
- la personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est inconsciente ou intoxiquée par des drogues, des médicaments, de l'alcool ou autres substances illicites;
- il est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

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

- l'une des personnes partenaires est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis l'autre;
- l'une des personnes partenaires est dépendante de l'autre;
- la relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

Dévoilement : Au sens de cette politique, on entend par dévoilement le fait qu'une personne énonce qu'elle a vécu une situation de violence à caractère sexuel. Il appartient à la personne plaignante de décider si elle souhaite déposer une plainte ou non.

En matière de reddition de comptes dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, un dévoilement est traité comme un signalement.

Signalement³ : Un signalement consiste en une divulgation d'informations, anonyme ou non. Il peut être fait par une personne témoin ou qui a reçu un dévoilement. Le signalement ne constitue pas une plainte administrative, mais vise à informer l'établissement d'enseignement d'une situation susceptible de mener à des actions de sa part.

Plainte administrative : Il s'agit d'une démarche formelle de la personne qui a fait un dévoilement. Elle vise à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel et, le cas échéant, à la faire cesser. Celle-ci sera gérée à l'interne par l'administration du Cégep qui pourra appliquer les mesures appropriées envers la personne mise en cause.

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

³ La présente Politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (RLRQ, c. P-34.1).

Relation : Dans le cadre de la présente Politique, on entend par relation l'ensemble « des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions [...] »⁴ ou d'interaction entre deux ou plusieurs personnes. Les relations incluent tant les relations interpersonnelles que les cyberrelations.

Relation d'autorité : La relation d'autorité existe entre deux personnes qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Elle peut désigner, notamment, une relation par laquelle la fonction de l'une des deux personnes est susceptible d'affecter le lien d'emploi ou le cheminement scolaire, professionnel ou sportif de l'autre personne. Elle peut comprendre, entre autres, les relations entre une personne supérieure immédiate et une personne membre de son équipe ainsi que les relations entre une personne de la communauté étudiante et une personne :

- du personnel enseignant lorsqu'en relation d'autorité;
- du personnel d'entraînement lorsqu'en relation d'autorité;
- responsable de la supervision de stages lorsqu'en relation d'autorité.

Relation d'aide : La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychosocial et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues et les personnes travailleuses sociales, techniciennes aux services adaptés, conseillères d'orientation, les aides pédagogiques individuels ou les personnes intervenantes de milieu.

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

Relation pédagogique : La relation pédagogique désigne toute relation qui a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire.⁵ Cette définition inclut notamment les relations entre une personne étudiante et une personne enseignante mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par la personne apprenante : la personne monitrice, enseignante responsable de la réussite, tutrice, technicienne en travaux pratiques, responsable de l'entraînement, responsable de la supervision des stages, etc. La relation pédagogique ne se limite pas aux périodes où il y a enseignement ni au territoire du campus du Cégep.

Équipe multidisciplinaire concertée : Par équipe multidisciplinaire concertée (EMC), le Cégep entend les différentes personnes désignées pour l'application de la présente Politique.

Une personne qui fait appel à l'EMC peut requérir les services de toute ressource compétente au Cégep, dont la personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel, la personne à la direction des ressources humaines et la personne à la direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales.

Personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel : Faisant partie du service d'aide psychosociale (local 5-22-133), la personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel a pour rôle d'informer, de sensibiliser, d'écouter, d'accueillir et d'accompagner toute personne ou groupe de personnes de la communauté collégiale ayant des besoins en lien avec les violences à caractère sexuel.

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

⁴ HESS, Remi et WEIGAND Gabriele, *La relation pédagogique*, 2007.

⁵ MARSOLLIER Christophe, *Créer une véritable relation pédagogique*, 2004.

cette situation ou en avoir été témoin.

Personne mise en cause : La personne mise en cause est celle visée par un dévoilement, un signalement ou une plainte administrative et à qui l'on reproche une conduite de violence à caractère sexuel.

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

Communauté collégiale : La communauté collégiale comprend toute personne travaillant, étudiant ou intervenant au Cégep de Sherbrooke : personnes dirigeantes, administratrices, membres du personnel, représentantes syndicales, employées par l'association étudiante et représentant l'association étudiante.

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

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

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

Sanction : Une sanction est une mesure visant à signifier à une personne ayant posé des gestes à caractère sexuel inappropriés que ses agissements sont en contradiction avec les règles en vigueur et qu'ils doivent cesser. La mise en place de mesures administratives ou de sanctions disciplinaires, selon la nature des gestes reprochés, doit être appliquée en conformité avec les procédures, les politiques ou les règlements du Cégep, avec les conventions collectives, les conditions de travail ou les obligations contractuelles en vigueur. Une sanction peut aller du simple avis verbal au congédiement ou au renvoi, selon la gravité des gestes reprochés. Elle peut également s'exprimer sous la forme du retrait d'un droit ou d'un privilège visant à protéger davantage la personne ayant subi des violences à caractère sexuel.

4. Interdictions

Il est interdit :

- de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'une personne membre de la communauté collégiale;
- d'exercer toute forme de représailles à l'égard de la personne requérante;
- pour une personne en relation d'autorité, d'aide ou pédagogique, d'entretenir une relation intime avec une personne membre de la communauté étudiante;
- en cohérence avec le Code criminel canadien, pour toute personne, majeure ou mineure, d'entretenir des échanges numériques textuels, iconographiques ou vidéos, à caractère sexuel, avec une personne de moins de 18 ans.

5. Mesures de prévention, de sensibilisation et de formation visant à contrer les violences à caractère sexuel

Dans l'optique de faire connaître le phénomène des violences à caractère sexuel, d'en parler afin d'en prendre conscience et d'agir pour les contrer, le Cégep organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale.

Ces activités sont adaptées aux différents publics de la communauté collégiale (personnes étudiantes, membres du personnel et personnel dirigeant), et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

5.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Les activités de sensibilisation et de prévention appropriées mises en place par le Cégep de Sherbrooke comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques et des ateliers. Ces activités 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, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool, de cannabis ou d'autres substances illicites et les violences à caractère sexuel, etc.

Lors des activités sociales organisées par le Cégep, par les syndicats, par l'association étudiante ou par toute autre personne membre de la communauté collégiale, sur le campus ou hors du campus, les personnes responsables de l'organisation doivent s'engager à ce que les activités soient conformes aux engagements définis dans la présente Politique et prévoir des mesures de prévention appropriées.

5.2 Formation

Des activités obligatoires pour les membres de la communauté collégiale sont prévues :

- activités de formation adressées aux membres de la communauté étudiante à réaliser au minimum une fois au cours de leur parcours scolaire;
- activités de formation annuelle pour les membres de la communauté collégiale.

5.3 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

Le Cégep vérifie périodiquement l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique, et à la vidéosurveillance. Il agit promptement afin de corriger les aspects non sécuritaires lorsqu'ils sont portés à son attention. De plus, il ajuste en conséquence la surveillance des endroits et des périodes jugées les plus à risque relativement aux violences à caractère sexuel.

5.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Lors d'activités sociales ou d'accueil, le Cégep proscrit tout jeu, blague ou activité compromettant l'intégrité physique et psychologique d'une ou de plusieurs personnes. De plus, il exige que les personnes responsables de l'organisation s'assurent du respect de la présente Politique et de la présence d'une personne responsable en pleine capacité de ses moyens en tout temps pendant la tenue de l'activité.

Le Cégep inclut dans ses documents et formulaires officiels concernant la location de locaux,

l'organisation d'événements ou d'activités d'accueil, une mention par laquelle les personnes responsables de l'organisation s'engagent à :

- assurer la présence, en tout temps pendant la tenue de l'activité, d'une personne responsable en pleine capacité de ses moyens;
- respecter la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel;
- mettre en place des mesures visant à inciter les personnes participantes à respecter cette même politique.

Par ailleurs, lors de la préparation ou de la tenue des activités d'accueil, tout particulièrement, les personnes responsables de l'organisation doivent :

- prendre connaissance des principaux comportements à proscrire pour éviter les violences à caractère sexuel et en tenir compte dans l'organisation de l'activité;
- s'assurer de diffuser de l'information relative à l'EMC ou aux ressources disponibles;
- diffuser des indications claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool et de cannabis;
- s'assurer de la présence de personnes formées quant à la présente Politique.

6. La confidentialité et la communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité

Un renseignement confidentiel inclut toute donnée sensible et toute information pouvant lier de près ou de loin ces renseignements à l'une des personnes concernées.

La personne qui reçoit de l'information doit garder celle-ci confidentielle, sauf dans les cas suivants :

- si elle a l'autorisation expresse 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.

Lorsque l'information concerne une personne mineure, et qu'il s'agit d'une situation d'abus sexuel ou physique ou de toute autre situation pouvant compromettre la sécurité de cette personne mineure, la personne qui reçoit l'information a l'obligation de dénoncer la situation au Directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais⁶. Si un doute persiste, il est suggéré de se référer à l'EMC.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Tout traitement d'un dossier de dévoilement, de signalement ou de plainte doit systématiquement se faire en toute confidentialité.

Conformément aux modalités prévues par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* et par la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, à la demande de la personne ayant déposé une plainte, le Cégep doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant. La personne qui obtient de telles informations est liée à par un engagement de confidentialité et s'engage à ne pas les diffuser.

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

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, les membres de l'EMC peuvent transmettre de l'information anonymisée 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.

Afin de protéger la confidentialité des personnes requérantes et mises en cause, et de prévenir les risques de représailles envers ces personnes ou celles qui collaborent à une enquête, les mesures suivantes sont appliquées :

- seules les personnes impliquées dans le processus d'enquête et dont la participation est nécessaire sont informées de son existence et de sa teneur;
- les personnes impliquées (requérantes, mises en cause ou témoins) sont rencontrées à des moments différents, avec des coordonnées de rencontre confidentielles, pour éviter qu'elles se croisent et que soit ainsi divulguée implicitement leur identité;
- les personnes rencontrées sont sensibilisées à l'importance du respect de la confidentialité et de la protection de la réputation et il est attendu qu'elles agissent en conformité avec ces principes.

7. Mesures visant à protéger contre les représailles

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

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

- retirer du milieu temporairement la personne mise en cause pour la durée de l'enquête;
- prendre des mesures pour éviter tout contact entre les personnes impliquées;
- instaurer des accommodements ou des aménagements pour éviter tout préjudice aux personnes requérantes.

8. Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente Politique

Le non-respect de la Politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller d'un avis jusqu'au congédiement ou au renvoi, conformément aux dispositions des conventions collectives et au respect des règlements en vigueur au Cégep. Le Cégep peut également interdire temporairement l'accès au campus à toute personne contrevenant à la Politique.

La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction. D'autres facteurs seront également pris en considération (voir l'annexe 5).

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

contrat conclu avec le Cégep.

Une personne trouvée coupable d'avoir déposé une plainte de mauvaise foi, d'avoir volontairement fait de fausses déclarations ou de ne pas avoir respecté les engagements de confidentialité prévus à la présente Politique pourrait être passible de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement ou au renvoi. Le tout conformément aux dispositions des conventions collectives ou des modalités prévues au Règlement n° 3 relatif à certaines conditions de vie au Cégep de Sherbrooke.

9. Équipe multidisciplinaire concertée (EMC)

Pour recevoir et traiter les signalements, les dévoilements et les plaintes, et pour diffuser l'information relative à la présente Politique, le Cégep met en place une équipe multidisciplinaire concertée (EMC) composée de plusieurs personnes-ressources. Cette équipe peut également offrir des services de prévention dans le cadre de l'organisation d'activités sociales ou à des individus se sentant dans une position de vulnérabilité.

Ces personnes-ressources seront regroupées dans un même pavillon. En fonction des besoins de la personne, la voie à privilégier peut varier (voir les annexes 1 à 4).

La personne membre de la communauté étudiante ayant vécu un acte de violence à caractère sexuel et ressentant principalement le besoin d'être soutenu psychologiquement doit s'adresser à la personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel.

La personne membre de la communauté étudiante ou la personne employée par l'association étudiante ayant vécu un acte de violence à caractère sexuel et souhaitant principalement porter plainte, signaler la situation ou être protégée doit s'adresser à la DAECI.

À noter que tous les membres de l'EMC travaillent de concert et peuvent collaborer dans la démarche de soutien psychosocial et le traitement d'une plainte, le cas échéant.

Les membres du personnel ou toute autre personne de la communauté collégiale ayant vécu une violence à caractère sexuel et n'étant ni membre de la communauté étudiante ni employée par l'association étudiante doit s'adresser à la Direction des ressources humaines (DRH).

10. Processus d'accueil et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte

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

La consommation d'alcool, de cannabis ou de substances illicites dans le cadre d'activités visées par la présente Politique, même si contraire à d'autres politiques de l'établissement, ne sera pas retenue contre les personnes ayant fait un dévoilement, un signalement ou ayant porté plainte.

Toute personne étudiante désirant transmettre de l'information ou une plainte à l'égard d'une personne de la communauté collégiale peut le faire par le biais de l'EMC.

À la réception de telles informations, l'EMC s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés (incluant les services policiers) aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, l'EMC évaluera, de concert avec les directions et la personne concernée, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes

concernées par des représailles, le cas échéant.

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

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par l'EMC. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des personnes intervenantes externes (service policier ou de travail social, par exemple), l'information ne soit pas transmise à l'EMC par celles-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice des personnes qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser l'EMC.

Les annexes 1 à 4 présentent les tableaux schématiques de traitement de l'information reçue.

10.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement

Le traitement d'un dévoilement ou d'un signalement peut se faire par différentes personnes-ressources de l'EMC, selon le statut de la personne mise en cause et le besoin principal de la personne requérante (voir les annexes 1 et 2). Dans tous les cas, ces personnes-ressources doivent d'abord accueillir la personne et assurer une écoute empreinte d'ouverture.

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

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

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

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

10.2 Traitement d'une plainte formelle

Le traitement d'une plainte commence par son dépôt auprès de l'EMC (voir les annexes 3 et 4). La plainte sera consignée par écrit. Une personne peut porter plainte en tout temps, sans effectuer aucune autre démarche préalable.

Si ce n'est déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec la personne requérante, afin de retenir des mesures d'atténuation appropriées. Ces mesures, qui seront en place jusqu'à ce qu'une décision à la suite de l'enquête soit prise, peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la personne requérante et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne requérante.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, la personne membre de l'EMC rencontre l'autorité compétente afin de l'en informer et de discuter de la marche à suivre pour leur mise

en œuvre.

L'anonymat de la personne requérante et la confidentialité des éléments permettant de l'identifier doivent être protégés, sauf avec son consentement ou en cas de nécessité.

Parallèlement, des opérations de validation de la plainte sont réalisées afin de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la Politique. Si la plainte est jugée irrecevable, la personne requérante en est informée ainsi que des motifs retenus et des recours possibles. Cela n'affecte aucunement les services fournis par l'EMC.

Si la plainte est jugée recevable, le Cégep mandatera une personne enquêtrice (interne ou externe). La personne requérante est avisée de l'identité de la personne enquêtrice.⁷

Sauf dans certains cas où cela pourrait nuire à l'enquête, l'établissement avise dans les meilleurs délais la personne mise en cause et son syndicat (le cas échéant) de l'existence d'une plainte recevable, du nom de la personne chargée de l'enquête et des délais prévus pour effectuer l'enquête.

La personne mise en cause doit avoir l'occasion, lors du processus d'enquête, de donner sa version des faits.

Les conclusions de l'enquête et les sanctions qui en découlent, le cas échéant, sont transmises à la direction appropriée et à la personne mise en cause.

L'autorité compétente du Cégep rendra une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées seront avisées du fait qu'une décision a été prise.

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

En tout état de cause, les plaintes reçues par l'EMC devront être traitées dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

En cas de conflit d'intérêts apparent ou réel de l'une ou des personnes de l'EMC impliquées dans l'enquête, la Direction générale mandate une personne neutre et objective pour mener le processus d'enquête.

10.3 Communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte

Au terme du processus de traitement de la plainte et à la suite d'une demande écrite de la personne requérante à la personne responsable de l'enquête, le Cégep lui communique les informations prévues par la Loi, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

La réponse à une telle demande de renseignements sera adressée par écrit à l'attention de la personne requérante et les informations transmises sont celles-ci :

- en date du jour de la demande, si une sanction a été imposée ou non à la personne mise en cause;
- le cas échéant, la nature de la sanction (par exemple : suspension, congédiement, expulsion, interdit de contact, etc.);
- le cas échéant, la durée de la sanction.

⁷ L'étude de la recevabilité de la plainte peut être conduite par une personne désignée au sein de l'EMC ou par toute autre personne désignée par le Cégep.

Le délai maximal de réponse aux demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte est de vingt (20) jours suivant la réception de la demande écrite de la personne requérante.

11. Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité

Le Cégep interdit toute situation où pourraient coexister des relations intimes et des relations pédagogiques, d'aide ou d'autorité entre une personne membre du personnel, une personne employée par l'association étudiante ou une personne externe à la communauté collégiale et une personne étudiante, lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ou risque de favoriser l'abus de pouvoir ou une violence à caractère sexuel.

Pendant une telle relation pédagogique, d'aide ou d'autorité (enseignement, tutorat, coaching, conseil, évaluation, etc.), la personne membre du personnel, la personne employée par l'association étudiante ou la personne externe à la communauté collégiale ne peut donc pas avoir de liens intimes, amoureux ou sexuels avec une personne étudiante. Cette personne ne peut alors tenir, dans des communications verbales, écrites ou numériques, de propos à caractère romantique ou sexuel ni poser de gestes à caractère romantique ou sexuel à l'égard d'une personne étudiante.

Dans le cas où une telle relation existe entre une personne membre du personnel, une personne employée par l'association étudiante ou une personne externe à la communauté collégiale et une personne étudiante :

- si la relation intime existe préalablement à la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, la personne membre du personnel, la personne employée par l'association étudiante ou la personne externe à la communauté collégiale impliquée devra déclarer l'existence de la relation à la Direction des ressources humaines (DRH) dans les meilleurs délais. La divulgation diligente d'une relation intime existant préalablement à la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ne sera sujette à aucune sanction disciplinaire;
- si la relation intime se développe ou survient alors qu'il y a relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, la personne membre du personnel, la personne employée par l'association étudiante ou la personne externe à la communauté collégiale impliquée devra déclarer, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime. La divulgation diligente d'une relation intime survenant pendant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ne garantit pas à elle seule la non-application de sanctions.

La personne à la direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales rencontre la personne étudiante concernée par une déclaration.

Dans le cas où une relation est survenue, mais a pris fin, que les personnes concernées se trouvent en relation pédagogique ou d'autorité et que l'une des personnes ressent un malaise concernant la relation, elle peut en faire part à l'EMC.

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

La divulgation d'une relation intime permet entre autres au Cégep de déterminer les mesures préventives nécessaires, par exemple : le transfert de la personne étudiante dans un cours

donné par une autre personne enseignante, la correction des travaux par une autre personne enseignante, l'affectation ou le transfert de la personne étudiante à une autre personne professionnelle ainsi que d'autres mesures. Dans les choix de ces mesures, le Cégep s'engage à prioriser celles ayant le moins de conséquences négatives sur le cheminement scolaire de la personne étudiante.

12. Rôles et responsabilités

Toutes les personnes membres de la communauté collégiale doivent :

- respecter la présente Politique;
- agir, au mieux de leurs capacités personnelles, lorsque témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel;
- participer aux différentes activités de formation et de prévention obligatoires organisées en lien avec la présente Politique et associées à leurs statuts et fonctions respectives;
- s'assurer de mettre en place des mesures de prévention lors de l'organisation d'activités sur le campus et hors du campus;
- diriger vers l'EMC toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

De plus, certaines personnes membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

Direction générale :

- agir comme responsable de l'application de la présente Politique, par l'entremise de la personne à la direction des ressources humaines et de la personne à la direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales;
- s'assurer que le processus d'enquête est mené de façon juste, objective et impartiale;
- s'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente Politique et à la Loi;
- assumer toute autre responsabilité confiée par le conseil d'administration du Cégep.

Direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales (DAECI) :

- recevoir les plaintes officielles déposées par les membres de la communauté étudiante;
- assurer le traitement et le suivi des plaintes impliquant toute personne de la communauté étudiante, conformément à la procédure découlant de la présente Politique, incluant les demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte;
- conseiller la Direction générale en matière de prévention et d'intervention relativement aux violences à caractère sexuel et quant au contenu de la présente Politique, principalement pour les aspects touchant les membres de la communauté étudiante;
- prendre les dispositions nécessaires et intervenir promptement face à une situation de violence à caractère sexuel, lorsque cela est porté à sa connaissance ou lorsqu'elle en est témoin;
- nommer une personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel et encadrer ses activités;
- faire les recommandations finales relativement au choix des personnes formatrices et du contenu des formations obligatoires et veiller à ce qu'elles soient offertes à la communauté étudiante, de même qu'aux personnes représentant l'association étudiante, conformément à la présente Politique.

Direction des ressources humaines (DRH) :

- recevoir les plaintes officielles déposées par les membres du personnel ou par personnes externes à la communauté collégiale;
- assurer le traitement et le suivi des plaintes impliquant une personne membre du personnel ou une personne externe à la communauté collégiale, conformément à la

procédure découlant de la présente Politique, incluant les demandes de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte;

- conseiller la Direction générale en matière de prévention et d'intervention relativement aux violences à caractère sexuel et quant au contenu de la présente Politique, principalement pour les aspects touchant les membres du personnel;
- prendre les dispositions nécessaires et intervenir promptement face à une situation de violence à caractère sexuel, lorsque cela est porté à sa connaissance ou lorsqu'elle en est témoin;
- veiller à ce que les formations obligatoires s'adressant aux membres du personnel soient dispensées, conformément à la présente Politique.

Direction des ressources matérielles et financières :

- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités découlant de sa responsabilité;
- collaborer à la prévention des violences à caractère sexuel en agissant promptement lorsque des situations mettant en cause la sécurité ou les installations matérielles lui sont identifiées ou signifiées.

Direction des technologies de l'information :

- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités découlant de sa responsabilité;
- collaborer, lorsque des interventions sont jugées nécessaires, relativement à certains aspects relevant de son champ d'expertise et de responsabilités.

Direction des communications et des affaires corporatives :

- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités découlant de sa responsabilité;
- collaborer à la diffusion des activités et des informations découlant de la présente Politique, dont les activités de formation obligatoires.

Personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel :

- agir comme personne-ressource auprès de l'ensemble de la communauté collégiale en matière de violences à caractère sexuel;
- offrir un service d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement, tant pour les personnes requérantes que pour les personnes mises en cause;
- planifier et organiser des activités de formation annuelles obligatoires pour le personnel dirigeant, les membres du personnel, les personnes représentant les différentes associations et syndicats ainsi que le personnel permanent et les personnes représentant l'association étudiante;
- travailler de concert avec la DAECI et la DRH dans l'application des mesures d'accommodement pédagogiques ou administratives pour la personne ayant fait un dévoilement ou pour le processus de plainte officielle;
- collaborer avec les différentes parties prenantes de la communauté collégiale afin d'assurer un encadrement des activités sociales et d'accueil.

Comité permanent :

- collaborer avec le Cégep à l'identification et au déploiement des meilleures pratiques en matière de prévention des violences à caractère sexuel;
- participer et collaborer aux choix des formations qui lui sont destinées en matière de prévention des violences à caractère sexuel;
- recommander au Cégep toute modification à apporter à la présente Politique;
- effectuer une révision de la présente Politique tous les cinq ans.

Personnes représentantes et personnes employées par l'association étudiante :

- s'engager à respecter la présente Politique dans toutes les activités de l'association étudiante;

- s'assurer du respect de la présente Politique dans toutes les activités découlant de leur responsabilité;
- collaborer à la prévention des violences à caractère sexuel en agissant promptement lorsque des situations mettant en cause la sécurité ou les installations matérielles lui sont identifiées ou signifiées;
- collaborer avec le Cégep dans l'application de la Politique.

Personnes représentantes des associations syndicales :

- s'assurer du respect de la Politique dans toutes les activités de l'association syndicale;
- collaborer à la prévention des violences à caractère sexuel en agissant promptement lorsque des situations mettant en cause la sécurité ou les installations matérielles lui sont identifiées ou signifiées;
- collaborer avec le Cégep dans l'application de la Politique.

Gestionnaires :

- connaître et promouvoir les objectifs et les principes de la présente Politique;
- participer aux activités de formation qui leur sont destinées;
- contribuer à la prévention des violences à caractère sexuel dans leur secteur ou service;
- prendre les dispositions nécessaires et intervenir promptement face à une situation de violence à caractère sexuel, lorsque cela est porté à leur connaissance ou lorsque les personnes en sont témoins;
- collaborer activement à la recherche de solutions et à la mise en application de mesures de réparation, d'atténuation ou d'accommodement recommandées par la DAECI ou la DRH.

13. Comité permanent

Le comité permanent est formé des personnes suivantes :

- une personne représentant la DAECI;
- une personne représentant la DRH;
- la personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel;
- une personne représentant chacune des catégories de personnel (enseignant, professionnel, de soutien), désignée par son assemblée générale;
- une ou deux personnes représentant l'association étudiante, désignée par son assemblée générale.

Au besoin, les membres du comité peuvent convenir de s'adjoindre, dans le cadre de leurs rencontres, toute autre personne dont la compétence est jugée pertinente.

14. Diffusion de la Politique

Le Cégep doit s'assurer que la Politique est facilement accessible pour l'ensemble de la communauté collégiale et qu'elle lui est communiquée à chaque début de session.

Le Cégep transmet également cette Politique à l'ensemble de son personnel lors de l'embauche.

15. Entrée en vigueur

La Politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration. Elle a été adoptée initialement le 19 août 2019.

16. Mise à jour de la Politique

Le comité permanent met à jour la présente Politique tous les cinq (5) ans.

17. Mécanisme de reddition de comptes

Conformément à la Loi, le Cégep rend compte de l'application de la présente Politique dans son rapport annuel.

Annexe 1 - Signalement ou dévoilement : demande de soutien ou d'accompagnement

PRD en matière de VACS : Personne-ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel

DAECI : Direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales, local 5-51-145 (Pavillon 5)

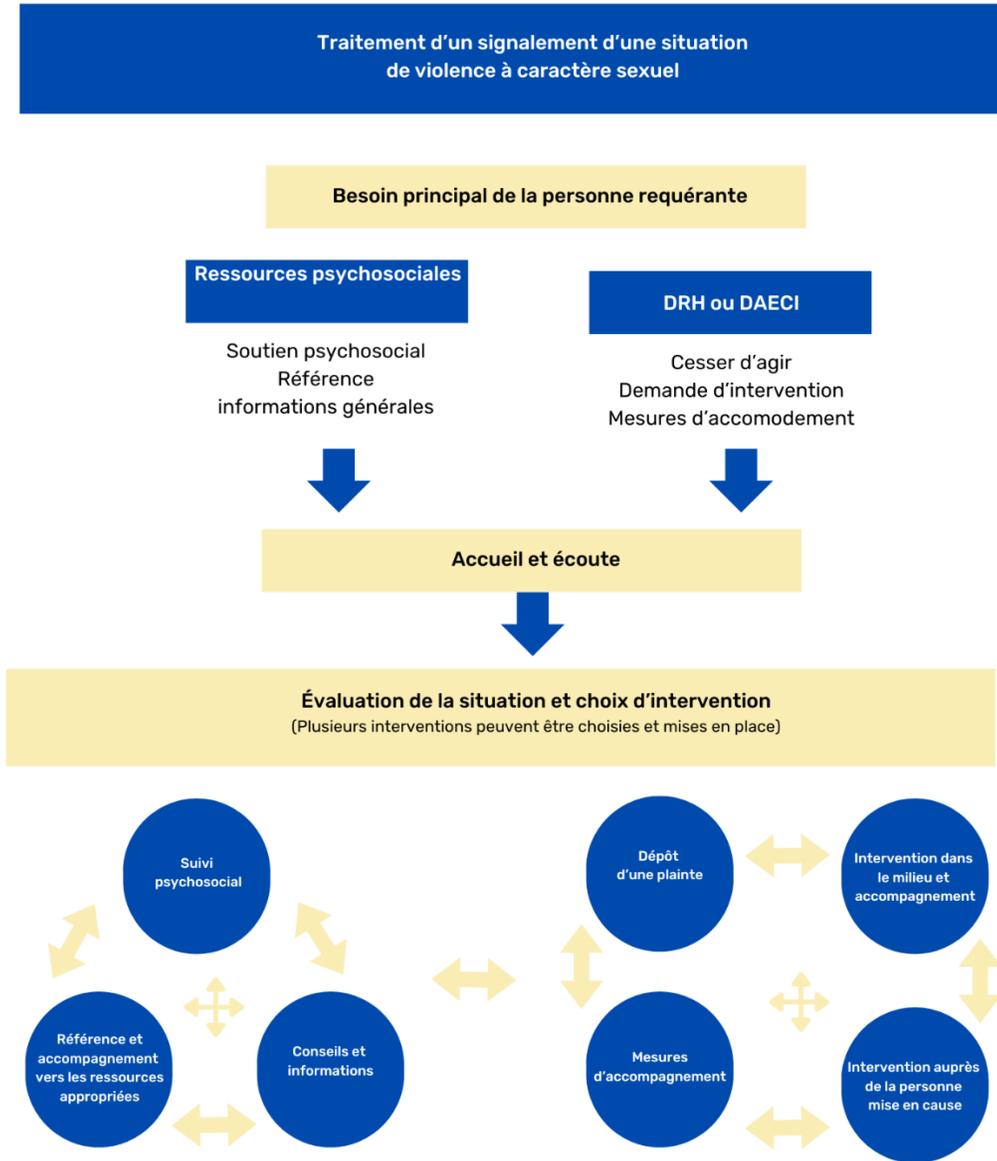
DRH : Direction des ressources humaines, local 5-51-112 (Pavillon 5)

Personne requérante	Personne mise en cause ²	Besoin principal de la personne requérante	Personne-ressource désignée	Responsable de l'intervention auprès de la personne mise en cause, si requis ¹
Personne étudiante	Personne étudiante	Soutien psychosocial Références Informations générales	PRD en matière de VACS	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	DAECI (direction ou coordination) PRD en matière de VACS	DAECI (direction ou coordination)
	Membre du personnel	Soutien psychosocial Références Informations générales	PRD en matière de VACS	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	DAECI (direction ou coordination) PRD en matière de VACS	DRH (direction ou direction adjointe)
	Personne externe à la communauté collégiale	Soutien psychosocial Références Informations générales	PRD en matière de VACS	
		Cesser d'agir Demande d'intervention Mesures d'accommodement	DAECI (direction ou coordination) PRD en matière de VACS	DAECI (direction ou coordination) ou Direction concernée
Membre du personnel	Membre du personnel		DRH (direction ou direction adjointe) PRD en matière de VACS	DRH (direction ou direction adjointe)
	Personne étudiante		DRH (direction ou direction adjointe) PRD en matière de VACS	DAECI (direction ou coordination)
	Personne externe à la communauté collégiale		DRH (direction ou direction adjointe) PRD en matière de VACS	DAECI (direction ou coordination) ou Direction concernée
Personne externe à la communauté collégiale	Personne étudiante		DRH (direction ou direction adjointe) PRD en matière de VACS	DAECI (direction ou coordination)
	Membre du personnel		DRH (direction ou direction adjointe) PRD en matière de VACS	DRH (direction ou direction adjointe)
	Personne externe à la communauté collégiale		DRH (direction ou direction adjointe) PRD en matière de VACS	DRH (direction ou direction adjointe) ou Direction concernée

¹ Selon la pertinence, une autre personne pourrait s'adjoindre à la personne responsable de l'intervention

² La personne mise en cause peut être accompagnée d'une personne de son choix

ANNEXE 2 SCHEMA DU PROCESSUS DE SIGNALEMENT OU DE DEVOILEMENT



À retenir

En vertu de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, **le Cégep de Sherbrooke doit offrir des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement à la personne qui en manifeste le besoin dans un délais maximum de 7 jours.**

Annexe 3- Traitement d'une plainte formelle

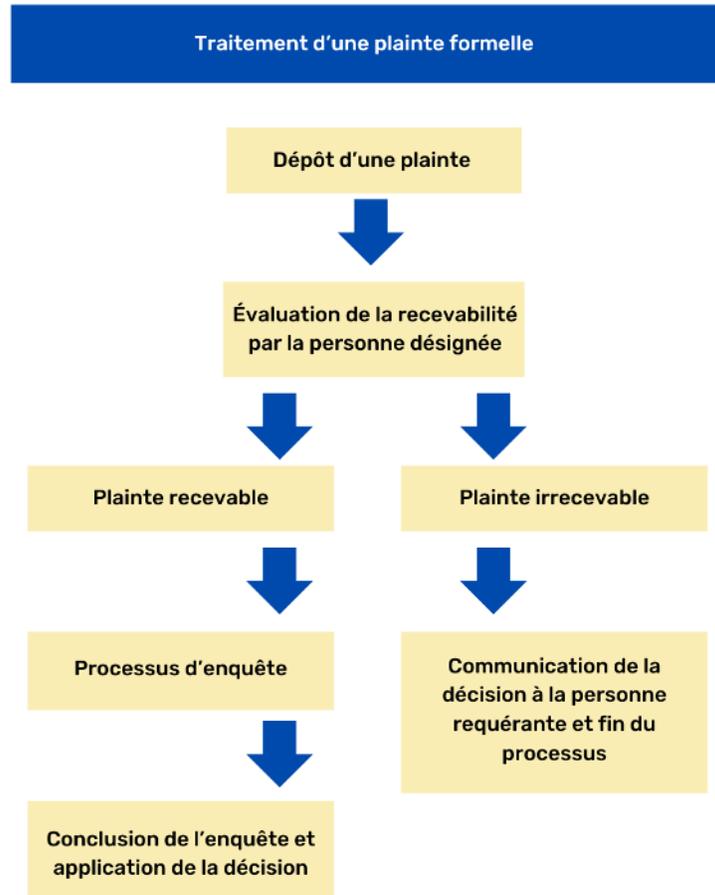
DAECI : Direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales, local 5-51-145 (Pavillon 5)

DRH : Direction des ressources humaines, local 5-51-112 (Pavillon 5)

Personne requérante	Personne mise en cause	Personne désignée pour recevoir et analyser la recevabilité de la plainte	Personne responsable de l'enquête et de l'intervention auprès de la personne mise en cause, si requis
Personne étudiante	Personne étudiante	DAECI	DAECI
	Membre du personnel	DAECI	DRH
	Personne externe à la communauté collégiale	DAECI	DAECI et direction concernée
Membre du personnel	Membre du personnel	DRH	DRH
	Personne étudiante	DRH	DAECI
	Personne externe à la communauté collégiale	DRH	DAECI et direction concernée
Personne externe à la communauté collégiale	Personne étudiante	DRH	DAECI
	Membre du personnel	DRH	DRH
	Personne externe à la communauté collégiale	DRH	DRH et direction concernée

ANNEXE 4

SCHÉMA DU PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ FORMELLE



À retenir

Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention seront offerts à la personne requérante.

En vertu de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, **le Cégep de Sherbrooke dispose d'un délais de 90 jours pour le traitement des plaintes.**

La personne requérante peut décider en tout temps de faire une plainte formelle en matière criminelle.

La personne requérante peut faire une demande officielle par écrit pour connaître les suites données à sa plainte.

Prendre note: La mise en place de mesures d'accompagnement peut se faire parallèlement au processus de plainte. De plus, la personne requérante peut, à tout moment, s'extraire du processus de plainte.

Annexe 5 - Facteurs considérés dans un processus de plainte formelle

FACTEURS
<ul style="list-style-type: none">▶ La vulnérabilité – fragilité de la personne ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel.▶ L'âge des personnes concernées (même si les personnes sont majeures).▶ Avoir recours à l'abus de confiance ou abuser de son influence afin d'obtenir un consentement.▶ L'état d'intoxication de la personne ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel.▶ Les effets négatifs engendrés pour la personne ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel.▶ Les effets négatifs sur la crédibilité et la réputation de l'enseignement ou de l'établissement.▶ Le caractère répétitif de comportements proscrits par la Politique.▶ Omettre volontairement de donner des informations susceptibles d'aider l'enquête.▶ Dans les cas d'interdiction prévus à la présente Politique :<ul style="list-style-type: none">• une relation préexistante ou survenue dans un contexte indépendant de celui des activités du Cégep;• le fait d'avoir recours promptement aux mesures d'atténuation prévues à la Politique.▶ L'absence de sensibilité ou de remords exprimée par la personne mise en cause.