

Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Comité de consultation pour l'élaboration de la Politique	<ul style="list-style-type: none"> - M. Jasmin Roy, directeur des affaires étudiantes et communautaires (DAEC); - M. René Dolce, directeur des ressources humaines (DRH); - Mme Marie-Pier Lépine, secrétaire générale; - Mme Marie Aboumrad, conseillère au développement institutionnel; - M. Louis-Marie Dussault, directeur adjoint des études; - M. François Guay, directeur adjoint, représentant de la formation continue; - Mme Manon Poisson, psychologue, représentante du syndicat des professionnels; - Mme Véronique Fillion, conseillère d'orientation, représentante du syndicat des professionnels; - M. Janick Morin, président du SPPCEM; - Mme Emmanuelle Roy, coordonnatrice du département de psychologie, représentante du syndicat du SPPCEM; - Mme Karine Bissonnette, agente de soutien administratif, représentante du syndicat SPSCCEM; - Mme Yaël Cormier, représentante de l'AGECEM; - M. Mehdi Harmouch, représentant du CVE, ÉNA; - Mme Pascale-Amélie Giguère, travailleuse sociale, DAEC.
Réalisation du document	<ul style="list-style-type: none"> - M. Jasmin Roy, directeur des affaires étudiantes et communautaires; - M. René Dolce, directeur des ressources humaines; - Mme Marie-Pier Lépine, secrétaire générale; - Mme Pascale-Amélie Giguère, travailleuse sociale, DAEC.
Révision linguistique	<ul style="list-style-type: none"> - Mme Julie Pelland, technicienne en travaux pratiques, CAF Longueuil.

Ce texte s'inspire du *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur* du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2018), du *Gabarit de Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les Collèges* de la Fédération des cégeps (version du 25 mai 2018), de la *Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* du cégep Édouard-Montpetit (2010) ainsi que des documents et politiques provenant de l'Université de Moncton (2017), de l'Université d'Ottawa (2016), du Collège John Abbott (2017) et de la Ryerson University (2016).

Exceptionnellement, la présente politique est rédigée de façon inclusive et non pas sous la forme épiciène qui est de mise dans toutes les politiques du Cégep adoptées par le Conseil d'administration de notre établissement. Cette forme inclusive ne représente pas la nouvelle norme, mais une manière de rejoindre l'ensemble des membres de la communauté collégiale, peu importe leur identité sexuelle et de genre en utilisant le point médian.

TABLE DES MATIERES

1.	Principes d'engagement.....	4
2.	Définitions.....	5
3.	Objectifs	8
4.	Champs d'application	8
5.	Rôles et responsabilités	9
5.1	Conseil d'administration.....	9
5.2	Direction générale.....	9
5.2.1	Secrétariat général	10
5.3	Direction des ressources humaines.....	10
5.4	Direction des affaires étudiantes et communautaires.....	10
5.5	Associations étudiantes, associations d'employé-e-s et syndicats.....	10
5.6	Comité permanent	11
6.	Interdictions.....	11
6.1	Mesures de protection quant aux représailles	11
6.2	Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'autorité ou d'aide.....	11
7.	Sensibilisation, prévention et formation	12
7.1	Sensibilisation et prévention	12
7.2	Formation.....	12
7.3	Mesures de sécurité.....	12
7.4	Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil	12
8.	Guichet unique	13
8.1	Confidentialité	13
8.2	Traitement de l'information et conservation des dossiers.....	13
8.3	Communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité	13
9.	Modalités pour les dévoilements, les signalements et les plaintes.....	14
9.1	Processus de dévoilement ou de signalement	14
9.2	Processus de plainte.....	15
9.2.1	Analyse de la recevabilité.....	15
9.2.2	Processus d'enquête	15
9.2.3	Conclusion de l'enquête	16
9.2.4	Critères pour déterminer les sanctions.....	16
10.	Composition du comité permanent	17
11.	Concurrence des recours.....	17
12.	Entrée en vigueur de la Politique.....	17
13.	Diffusion de la Politique	17
14.	Reddition de compte	18
15.	Révision de la Politique.....	18

PRÉAMBULE

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après, la Loi).

Cette Loi a pour objet « de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel¹ ».

À la suite des vagues de dénonciation de violences à caractère sexuel (*#agressionnondenoncee*, *#moiaussi*) et des actions entreprises provenant de tous milieux confondus, le Cégep Édouard-Montpetit doit, au-delà de la législation adoptée, agir concrètement pour contrer ce phénomène présent dans les établissements d'enseignement supérieur. Ainsi, le Cégep offrira des activités de sensibilisation et de formation sur les violences à caractère sexuel à l'ensemble de la communauté collégiale. Le Cégep interviendra aussi directement auprès des personnes concernées en se dotant de mécanismes clairs, confidentiels et professionnels pour la réception et le traitement des dévoilements, des signalements et des plaintes concernant les violences à caractère sexuel.

Afin de promouvoir un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire, et afin de se conformer à la Loi, le Cégep se dote donc de cette Politique qui vise à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Cette Politique repose sur les valeurs de respect, de coopération et d'entraide, d'engagement, de créativité et d'innovation prônées par le Cégep Édouard-Montpetit.

1. Principes d'engagement

La présente Politique exprime clairement que les violences à caractère sexuel sont inacceptables et qu'elles ne seront en aucun cas tolérées, pas plus que les représailles contre les personnes impliquées. De façon formelle, les valeurs de l'établissement en regard d'une culture de respect et de rapports égaux, centrée autour de la notion de consentement, y sont affirmées.

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.

Le Cégep Édouard-Montpetit souhaite devenir un leader en matière de prévention et de formation contre les violences à caractère sexuel, en concordance avec les différents axes d'intervention de son plan stratégique 2018-2023, en faisant notamment et non limitativement la promotion des enjeux suivants :

- Un milieu d'études, de travail et de vie sécuritaire et exempt de violences à caractère sexuel;
- Une culture de respect;
- Des rapports interpersonnels égaux;
- Le respect de la diversité sexuelle.

Dans une optique de prévention, le Cégep s'engage à faire de la sensibilisation et de la formation au sujet des violences à caractère sexuel.

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

2. Définitions

Le répertoire de définitions qui suit se veut un guide non exhaustif visant à faciliter la compréhension et l'application de la Politique, afin que l'ensemble de la communauté collégiale s'entende sur des termes communs, établis en cohérence avec le milieu. Il est nécessaire de bien comprendre les définitions des enjeux reliés aux violences à caractère sexuel.

CONCEPTS RELIÉS AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

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.
Harcèlement sexuel	Conduite vexatoire, à connotation sexuelle, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes qui sont non désirés ou imposés, laquelle provoque de l'inconfort ou de la crainte et menace le bien-être d'une personne. Elle crée, pour la personne ciblée, un milieu d'études, de travail ou de vie néfaste ² .
Cyberharcèlement sexuel	Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de communication telles que les réseaux sociaux.
Aggression sexuelle	Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée. Il s'agit d'un acte visant à assujettir sexuellement une autre personne par un abus d'autorité, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, par la manipulation affective ou toute autre forme de chantage.
Exploitation sexuelle	Pratique par laquelle une ou des personnes obtiennent une gratification sexuelle, un gain financier ou un quelconque avantage en exploitant la sexualité ou la nudité d'une autre personne ou d'un groupe de personnes.
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 : <ul style="list-style-type: none">- 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.

² Définition inspirée de la *Campagne de sensibilisation aux violences à caractère sexuel* « Sans oui, c'est non! » et de *Violence sexuelle : soutien et prévention, Guide d'information sur la violence sexuelle*, Université d'Ottawa, 2015.

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.

Représailles

Toute mesure préjudiciable exercée contre une personne pour le motif qu'elle a, de bonne foi, fait un dévoilement ou signalement, ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'un dévoilement ou d'un signalement. Le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire un dévoilement ou un signalement ou de collaborer à une vérification ou à une enquête constitue également des représailles.³

EXPRESSIONS RELIÉES AUX MODALITÉS ET AUX PROCESSUS

Dévoilement

Au sens de la Politique, on entend par dévoilement le fait qu'une personne (personne dévoilante) révèle qu'elle a subi une violence à caractère sexuel. Le dévoilement d'une telle allégation ne mène pas nécessairement à une plainte.

Signalement⁴

Au sens de la Politique, on entend par signalement le fait qu'une personne (personne signalante) transmette une information relative à une situation alléguée de violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

Plainte⁵

Déclaration formelle relative à des événements survenus de violence à caractère sexuel et qui requiert un accompagnement des personnes impliquées et un processus d'enquête.

Plaignant·e

Toute personne qui porte plainte en regard de violence subie à caractère sexuel, selon les mécanismes prévus dans cette Politique.

Mis·e en cause

Toute personne visée ou identifiée par un dévoilement, un signalement ou une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel dont elle serait l'auteure présumée ou qui aurait encouragé une telle situation ou y aurait participé.

Ressources désignées

Personnes employées par le cégep Édouard-Montpetit œuvrant au Guichet unique et ayant reçu une formation adéquate et professionnelle concernant les violences à caractère sexuel les habilitant à répondre aux demandes de soutien, d'information, d'accompagnement et de référence à la suite d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.

Témoin actif

Personne qui peut témoigner d'une situation à risque de violence à caractère sexuel et qui agit pour la prévenir ou qui intervient au moment même pour la contrer.

³ Le terme de « représailles » tel que proposé par le Protecteur du citoyen dans le cadre de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*.

⁴ Le terme « signalement » utilisé dans la présente Politique se distingue du terme « signalement » utilisé dans la *Loi sur la protection de la jeunesse* (R.L.R.Q., c. P-34.1).

⁵ Le terme « plainte » utilisé dans la présente Politique doit être compris comme une plainte administrative interne et se distingue d'une plainte en matière criminelle.

TYPES DE RELATIONS

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.

Abus d'autorité

L'abus d'autorité peut aussi constituer une forme de harcèlement et de violence. Il consiste à user d'autorité de façon inappropriée, illégitime et indue, par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition qui ont pour effet de nuire à l'épanouissement et au rendement d'une personne.

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'instruire⁶.

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.

Relation d'aide

La relation d'aide est une 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.

Relations intimes

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

PERSONNES OU ENTITÉS

Membres de la communauté collégiale

Tou-te-s les étudiant-e-s, les employé-e-s, le personnel dirigeant, les usager-ère-s et les partenaires et leurs employé-e-s ou sous-contractant-e-s ainsi que les bénévoles du Cégep.

Étudiant-e

Toute personne qui étudie au Cégep Édouard-Montpetit.

Employé-e

Toute personne qui a un lien d'emploi avec le Cégep Édouard-Montpetit.

Personnel dirigeant

La Direction générale, la Direction des études, les autres directions de services, ainsi que le personnel d'encadrement.

⁶ Anastassis KOZANITIS, *La relation pédagogique au collégial*, Pédagogie collégiale, volume 28, N°4, Été 2015.

Usager·ère	Toute personne qui participe aux activités du Cégep ou qui utilise les services et les installations du Cégep ou les services offerts par un tiers à son campus de Longueuil ou à son école affiliée.
Partenaire	Toute personne morale ou physique avec laquelle le Cégep entretient une relation contractuelle pour permettre l'accomplissement d'un mandat, l'utilisation de ses locaux ou la réalisation d'un projet ou d'une activité, incluant les milieux de stage.
Bénévole	Toute personne qui apporte son aide au Cégep ou à ses partenaires sans être rémunérée, incluant les membres du conseil d'administration du Cégep.
Associations étudiantes	Toute association d'étudiant·e·s qui regroupe notamment les personnes élues à des postes de représentation des étudiant·e·s et les employé·e·s de cette entité.
Syndicats	Toute association d'employé·e·s accréditée par le Tribunal administratif du travail qui regroupe notamment les personnes élues à des postes de représentation des membres d'un corps d'emploi et les employé·e·s de cette entité.
Organisation sportive	Toute personne faisant partie d'une équipe sportive du Cégep, incluant les joueur·euse·s, entraîneur·e·s, et autres employé·e·s et bénévoles.

3. Objectifs

La présente Politique poursuit les objectifs ci-dessous :

- Assurer un milieu d'études, de travail et de vie exempt de violences à caractère sexuel pour les membres de la communauté collégiale;
- Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- Établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale;
- Prévenir les violences à caractère sexuel par la sensibilisation auprès des membres de la communauté collégiale et par leur formation afin qu'ils·elles puissent contribuer à la prévention de celles-ci;
- Intervenir si des violences à caractère sexuel se produisent;
- Offrir un soutien adapté aux besoins des personnes impliquées dans des situations de violences à caractère sexuel;
- Traiter dans le respect de la confidentialité et de façon équitable chaque personne impliquée dans des situations de violences à caractère sexuel;
- Promouvoir une culture de respect;
- Favoriser la cohérence des interventions et la concertation avec les ressources régionales externes.

4. Champs d'application

La *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* s'applique à tous les membres de la communauté collégiale.

Elle s'applique lors de toutes les activités se déroulant au Cégep Édouard-Montpetit (incluant son école affiliée) 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.

Dans l'application de la présente Politique, le Cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles les personnes minorisées en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre, les personnes issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiant-e-s étranger-ère-s, ainsi que les personnes en situation de handicap⁷.

5. Rôles et responsabilités

Le Cégep Édouard-Montpetit a la responsabilité de s'impliquer activement dans la sensibilisation aux violences à caractère sexuel et dans leur prévention, et ce, pour l'ensemble de la communauté collégiale. Il est également responsable d'offrir de la formation adaptée à chacune des directions, aux employé-e-s, ainsi qu'aux représentant-e-s des syndicats et des associations étudiantes, notamment sur les manières d'intervenir et sur les façons de prévenir les violences à caractère sexuel.

Par ailleurs, il a la responsabilité de mettre en place des mécanismes d'intervention lorsque des dévoilements, des signalements ou des plaintes surviennent afin d'assurer à sa communauté un milieu d'études, de travail et de vie exempt de violences à caractère sexuel.

Le Cégep Édouard-Montpetit se donne la responsabilité d'intervenir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est portée à sa connaissance (voir le paragraphe 7.3).

Chaque membre de la communauté collégiale a le pouvoir de contribuer à la lutte contre les violences à caractère sexuel. Plus précisément, tou-te-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 reliés 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 il-elle-s sont témoins, dont il-elle-s ont reçu le dévoilement ou qu'il-elle-s croient susceptible de se produire;
- Diriger toute personne désirant dévoiler une situation de violence à caractère sexuel ou désirant obtenir de l'information à la ressource désignée par le biais du Guichet unique;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- Participer aux initiatives de sensibilisation et de prévention et aux activités de formation obligatoires offertes concernant les violences à caractère sexuel.

En plus des rôles et responsabilités mentionnés ci-dessus, les paragraphes 5.1 à 5.6 désignent les responsabilités spécifiques applicables aux membres de la communauté collégiale.

5.1 Conseil d'administration

- Adopte la Politique et les modifications dont celle-ci pourrait faire l'objet.

5.2 Direction générale

- Est responsable de l'application de cette Politique;
- Fait parvenir au ministère la reddition de comptes annuelle;
- Fait parvenir au ministère la Politique adoptée et les versions modifiées, le cas échéant;
- Fournit les ressources nécessaires à l'application de la Politique;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention.

⁷ Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, L.Q. 2017, c. 32, art. 3, al. 2.

5.2.1 Secrétariat général

- Appuie le comité permanent dans la réalisation de son mandat;
- Soutient les comités d'enquête, sur demande, pour les enjeux juridiques ou d'interprétation.

5.3 Direction des ressources humaines

- Fournit l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un-e employé-e;
- S'assure que les employé-e-s impliqué-e-s reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits;
- Forme les comités d'enquête lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un-e employé-e;
- Coordonne l'application de mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu;
- Reçoit et traite les déclarations de relations intimes entre un-e employé-e et un-e étudiant-e;
- Collabore à l'application de mesures d'accommodement et de mitigation⁸, s'il y a lieu;
- Collabore à la diffusion de la présente Politique auprès des employé-e-s, en collaboration avec la Direction des communications, des affaires publiques et des relations gouvernementales;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention;
- Est responsable du comité permanent, de concert avec la Direction des affaires étudiantes et communautaires.

5.4 Direction des affaires étudiantes et communautaires

- Fournit l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un-e étudiant-e ou un-e usager-ère;
- S'assure que les étudiant-e-s et les usager-ère-s impliqué-e-s reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits;
- Forme les comités d'enquête lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un-e étudiant-e ou un-e usager-ère;
- Coordonne l'application de mesures disciplinaires ou administratives, s'il y a lieu;
- Collabore à l'application de mesures d'accommodement et de mitigation, s'il y a lieu;
- Collabore à la diffusion de la présente Politique auprès des étudiant-e-s et des usager-ère-s, en collaboration avec la Direction des communications, des affaires publiques et des relations gouvernementales;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention;
- Est responsable du Guichet unique;
- Est responsable du comité permanent, de concert avec la Direction des ressources humaines;
- Maintient les partenariats établis avec les ressources régionales externes.

5.5 Associations étudiantes, associations d'employé-e-s et syndicats

Les représentant-e-s des associations étudiantes, des associations d'employé-e-s et des syndicats :

- S'assurent du respect de la présente Politique dans toutes leurs activités;
- S'assurent de faire la promotion auprès de leurs membres afin que ces derniers 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 de la même association ou du même syndicat.

⁸ Le terme « mesure de mitigation » utilisé dans la présente Politique doit être compris comme une mesure mise en place lors du processus d'enquête pour atténuer certains impacts pouvant affecter les parties impliquées.

5.6 Comité permanent

- Assure le suivi de la Politique;
- Est composé d'étudiant-e-s, d'employé-e-s et de membres du personnel dirigeant (voir le paragraphe 10);
- 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;
- Révise 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.

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.

6.1 Mesures de protection quant aux représailles

Le Cégep Édouard-Montpetit ne tolère aucunes représailles ni aucun préjudice à l'égard des personnes dévoilantes, signalantes ou plaignantes ainsi que des personnes associées à la mise en application de la Politique. Les menaces de représailles sont également proscrites. Les personnes qui exercent des représailles à l'endroit d'une personne qui a dévoilé ou signalé une situation de violence à caractère sexuel ou qui a déposé une plainte en vertu de la présente Politique, ou à l'endroit d'une personne qui est intervenue lors d'une situation de violence à caractère sexuel, qui a collaboré à la collecte d'information ou qui a témoigné devant le comité d'enquête, ou encore à l'égard des membres du comité permanent, seront passibles des mêmes mesures administratives ou disciplinaires que les personnes reconnues responsables de violences à caractère sexuel en vertu de la présente Politique.

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

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 scolaire⁹ 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.

Toute relation intime entre un-e étudiant-e et un-e membre de la communauté collégiale qui se trouve, ou pourrait raisonnablement se trouver dans l'avenir, dans une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide par rapport à cet-te étudiant-e, est interdite. 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.

⁹ Anastassis KOZANITIS, *La relation pédagogique au collégial*, Pédagogie collégiale, volume 28, N°4, Été 2015.

7. Sensibilisation, prévention et formation

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

7.1 Sensibilisation et prévention

Le Cégep entreprend différentes activités de sensibilisation et de prévention visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Ces activités sont adaptées aux étudiant·e·s, aux employé·e·s et au personnel dirigeant. Elles pourraient prendre la forme de campagnes, de kiosques d'information et de capsules vidéo portant sur les formes de violence à caractère sexuel, sur de l'information de nature juridique, comme ce qui distingue le processus de dépôt d'une plainte en vertu de la présente Politique du dépôt d'une plainte en matière criminelle, et sur les ressources d'aide existantes. Le cégep s'assurera que les nouveaux·elles étudiant·e·s et employé·e·s soient sensibilisé·e·s à la Politique dès leur admission et leur embauche.

7.2 Formation

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

Des formations obligatoires sont également offertes aux étudiant·e·s et pourraient prendre la forme de vidéos, d'ateliers ou de présentations.

Ces formations porteront sur des thèmes liés aux violences à caractère sexuel : les enjeux entourant la notion de consentement, les mythes et stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel, les meilleures façons de réagir lors de la réception d'un dévoilement ou en tant que témoin d'une situation de violence à caractère sexuel qui se produit ou qui risque de se produire, les informations de nature juridique sur les différents recours possibles, etc.

7.3 Mesures de sécurité

Le Cégep diffuse les coordonnées des services de sécurité. Il 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 de l'univers virtuel et à la vidéosurveillance. Il porte une attention particulière aux endroits peu achalandés et aux endroits à accès restreint, tels les vestiaires des installations sportives.

Lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel impliquant un·e membre de la communauté collégiale est portée à la connaissance du Cégep et que ladite situation présente un risque pour la sécurité de ses membres, le Cégep doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de l'ensemble de ceux-ci. Le Cégep peut enquêter sur les allégations rapportées, conformément à ses obligations juridiques et à ses politiques en vigueur, et ce, qu'une personne dévoilante ou signalante décide de porter plainte ou non. Lors d'une telle situation, une personne dévoilante ou signalante sera informée du processus d'enquête entamé par le Cégep et pourra éventuellement porter plainte. Dans le cas où une plainte est déposée par le Cégep, le respect de la confidentialité sera maintenu tout au long de ces démarches (voir le paragraphe 8.1).

7.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Toutes les activités sociales, sportives ou culturelles, ainsi que les activités d'accueil organisées par des membres de la communauté collégiale doivent se dérouler de façon à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité des personnes et des biens du Cégep et à respecter le droit de chaque personne de s'abstenir de participer à de telles activités. Il pourrait être exigé que la personne responsable de l'organisation d'une activité ait suivi une formation à propos des violences à caractère sexuel et s'assure qu'une autre personne soit présente lors de l'activité pour agir à titre de témoin actif.

Les étudiant-e-s et usager-ère-s doivent préalablement faire approuver la tenue de telles activités, conformément au *Règlement relatif au code de conduite à l'intention des étudiants et usagers du Cégep*.

8. 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.

Par ailleurs, une évaluation des facteurs de risque ou de vulnérabilité est effectuée afin d'éviter que la situation ne se reproduise. Des recommandations peuvent être faites dans le but d'ajuster ou de corriger ces facteurs de risques et de vulnérabilité, notamment en lien avec les mesures de sécurité (voir le paragraphe 7.3).

8.1 Confidentialité

Les personnes qui dévoilent, qui signalent et qui portent plainte, les témoins et les personnes mises en cause, sont assurées de confidentialité, sous réserve des exceptions prévues au paragraphe 8.3.

8.2 Traitement de l'information et conservation des dossiers

Les informations relatives à un dévoilement, à un signalement ou à une plainte sont conservées dans un dossier confidentiel sous la responsabilité du Guichet unique pour une durée de sept (7) ans à compter de la date de fermeture du dossier et sont détruites de façon confidentielle au terme de ce délai. Ces informations peuvent permettre à la ressource désignée d'intervenir ou d'effectuer des recommandations à l'égard de certains éléments qui apparaissent à plusieurs reprises, dans plusieurs dévoilements, signalements ou plaintes. Dans l'éventualité où plusieurs dévoilements et signalements mettent en cause une même personne, le Cégep a le pouvoir de déposer lui-même une plainte à l'endroit de la personne mise en cause.

L'utilisation des dossiers constitués en vertu de la présente Politique est conforme aux règles édictées à l'article 37 du *Code civil du Québec* et à celles de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

8.3 Communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité

La ressource désignée qui reçoit de l'information au Guichet unique doit garder celle-ci confidentielle, sauf :

- Si la personne qui a fourni l'information consent, par écrit, à la communication de celle-ci;
- Si une disposition législative le lui ordonne ou l'autorise par une disposition expresse¹⁰;
- Si elle doit prévenir un acte de violence, dont le suicide;

¹⁰ Par exemple : art. 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (R.L.R.Q., c. P-34.1) pour les personnes mineures.

- 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.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou les personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que celle nécessaire à la résolution de la situation communiquée. Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

9. Modalités pour les dévoilements, les signalements et les plaintes

Les membres de la communauté collégiale peuvent en tout temps dévoiler, signaler, formuler une plainte ou transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente Politique au Guichet unique. Voir l'*Annexe 1 – Trajectoire pour le traitement des dévoilements, des signalements et des plaintes*.

Tout au long des processus, la personne dévoilante, signalante, plaignante et la personne mise en cause peuvent être accompagnées par une personne de leur choix et non impliquée dans la situation de violence à caractère sexuel rapportée, lors des rencontres et durant le processus d'enquête. À défaut d'indication contraire, cette personne accompagnatrice peut assister au processus à titre d'observateur-riche seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter. Toutefois, les personnes qui ont été témoins de la situation ou qui peuvent raisonnablement contribuer à l'enquête ne peuvent agir à titre d'accompagnateur-riche. Une même personne ne peut, à la fois, accompagner la personne dévoilante, signalante, plaignante ou mise en cause.

9.1 Processus de dévoilement ou de signalement

Lorsque la ressource désignée du Guichet unique reçoit un dévoilement ou un signalement, elle doit tout d'abord accueillir la personne faisant ce dévoilement ou ce signalement et lui assurer une écoute.

Par la suite, la ressource désignée du Guichet unique évalue la situation et choisit l'intervention appropriée, de concert avec la personne qui dévoile ou qui signale, dans le but de protéger les personnes concernées et de limiter les impacts sur leurs études ou leur travail, le cas échéant. La direction concernée peut soutenir la ressource désignée dans la mise en œuvre de l'intervention choisie. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Mesures d'accommodement;
- Mesures réparatrices;
- Intervention dans le milieu;
- Accompagnement;
- Transmission de références et d'informations à la personne qui dévoile ou qui signale;
- Dépôt d'une plainte (voir le paragraphe 9.2).

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs des éléments nommés ci-haut. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

Une fois l'intervention choisie et les accommodements requis ciblés, et dans le cas où cette intervention a un impact sur la personne mise en cause ou la concerne directement, celle-ci sera informée de l'intervention retenue par quelqu'un de la direction (la direction des Services aux étudiant-e-s dans le cas d'un-e étudiant-e, la personne responsable d'un sous-traitant ou la direction des Ressources humaines dans le cas d'un-e employé-e du Cégep). L'identité de la personne dévoilante ou signalante et des éléments permettant de l'identifier doivent être maintenus confidentiels, sauf si elle consent à les dévoiler.

En tout temps, la personne dévoilante ou signalante peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

9.2 Processus de plainte

Lorsque la ressource désignée du Guichet unique reçoit une plainte écrite, par le biais du formulaire prévu à cet effet, elle doit d'abord accueillir la personne, assurer une écoute et proposer des mesures de soutien.

9.2.1 Analyse de la recevabilité

La ressource désignée du Guichet unique étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité avec le champ d'application de la Politique et les critères suivants¹¹ :

- La personne plaignante est ou a été un-e membre de la communauté collégiale;
- La personne mise en cause est ou a été un-e membre de la communauté collégiale;
- Le fondement de la plainte porte sur les enjeux des violences à caractère sexuel et est conforme aux définitions de celles-ci.

Si la plainte est jugée recevable, une analyse des mesures de mitigation appropriées est effectuée, de concert avec la personne plaignante et la direction concernée, dans le but de protéger les personnes impliquées et de limiter les impacts sur leurs études ou leur travail, le cas échéant. Les mesures de mitigation identifiées pourront être mises en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête.

Si la plainte est irrecevable, la ressource désignée du Guichet unique transmet l'information par écrit à la personne plaignant, lui indique les motifs pour lesquels la plainte est jugée irrecevable et la dirige vers la ressource appropriée.

Le processus peut prendre fin à tout moment. Toutefois, le Cégep peut poursuivre l'évaluation de la situation faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui confère la présente Politique (voir le paragraphe 7.3).

Le traitement des plaintes s'effectue à l'intérieur d'un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours.

9.2.2 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 ou un-e usager-ère et un-e employé-e, les deux directions travaillent de concert pour composer le comité d'enquête;
- S'il s'agit d'un-e partenaire, la plainte sera dirigée vers la Direction des ressources humaines ou la Direction des affaires étudiantes et communautaires qui impliqueront la direction responsable du/de la partenaire visé-e.
- Si la personne mise en cause est un-e cadre supérieur-e, la plainte sera dirigée vers la Direction générale.
- Si la personne mise en cause est un-e hors-cadre (Direction générale ou Direction des études), la plainte sera dirigée vers le Conseil d'administration.

Le Cégep Édouard-Montpetit fera appel à des ressources externes spécialisées dans ce type d'enquête. Au besoin, et si la situation le permet, le Cégep se réserve le droit de former plutôt un comité d'enquête interne composé de deux personnes. Dans la mesure du possible, ce comité devra être composé d'un homme et d'une femme.

Une fois le processus d'enquête enclenché, toutes les parties sont rencontrées séparément afin de faire la lumière sur les événements rapportés.

¹¹ Si le dévoilement ou le signalement n'est pas recevable selon ces critères, la personne dévoilante ou signalante sera dirigée vers les autres processus et politiques qui s'appliquent à sa situation.

L'enquête permettra de confirmer :

- Qu'une situation de violence à caractère sexuel ou qu'un manquement à la présente Politique est survenu;
- La responsabilité de la personne mise en cause dans la situation;
- Que les faits sont rapportés de bonne foi.

9.2.3 Conclusion de l'enquête

Après l'analyse de l'ensemble des informations recueillies, le comité d'enquête prend une décision selon les critères de prépondérance de probabilité, de pertinence, de crédibilité et de concordance des sources d'information. Il produit ensuite un rapport qui rend compte de l'ensemble du processus d'enquête.

Le rapport d'enquête inclut : l'identification des parties, les motifs de la plainte, les sources de renseignements, la version de la personne plaignante, la version de la personne mise en cause, la version des témoins et les informations matérielles (écrits, vidéos, messages, etc.) s'il y a lieu, l'analyse des informations recueillies, la conclusion, en concordance avec les critères de décision, et des recommandations liées à des sanctions et à des mesures de sécurité.

Chaque partie impliquée est rencontrée de nouveau séparément lors du dévoilement des conclusions de l'enquête dans un délai raisonnable. L'application des sanctions est effectuée par la direction responsable de la personne mise en cause : la Direction des affaires étudiantes et communautaires pour les étudiant-e-s et usager-ère-s et la Direction des ressources humaines pour les employé-e-s.

9.2.4 Critères pour déterminer les sanctions

La direction concernée prend les mesures administratives ou disciplinaires appropriées dans les plus brefs délais après la réception du rapport d'enquête, en considérant les critères suivants :

- La nature du geste;
- La gravité du geste;
- L'impact du geste sur la personne l'ayant subi et sur les autres membres de la communauté collégiale;
- Le caractère répétitif du geste;
- L'intention de la personne mise en cause;
- L'attitude postérieure à l'événement de la personne mise en cause : absence de reconnaissance de responsabilité ou de remords, présentation d'excuses, etc.;
- Le nombre de dévoilements, signalements ou plaintes visant la personne mise en cause;
- Les antécédents concernant la présente Politique au dossier de la personne mise en cause : les avertissements et mises en garde qu'elle a reçus ainsi que les mesures administratives et disciplinaires qui lui ont été imposées.

Le non-respect de la présente Politique peut entraîner la prise de mesures administratives ou disciplinaires qui seront établies selon les critères mentionnés ci-haut. Les sanctions prévues peuvent être multiples, par exemple le dépôt d'un avis au dossier, une suspension, une exclusion, une obligation de suivre une formation concernant les violences à caractère sexuel, etc.

Le *Règlement relatif au code de conduite à l'intention des étudiants et étudiantes et des usagers du Cégep* contient des mesures qui peuvent être prises à l'endroit des étudiant-e-s et usager-ère-s. Ces mesures peuvent aller jusqu'à l'expulsion lorsqu'il s'agit d'étudiant-e-s.

Toutes les mesures prises à l'endroit des employé-e-s seront appliquées selon les règles et procédures prévues par les conventions collectives, le règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, les règlements et politiques du Cégep et les lois applicables. Ces mesures peuvent aller jusqu'au congédiement.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un partenaire, le Cégep peut mettre fin à tout contrat, sans préavis, pour non-respect de la présente Politique.

10. Composition du comité permanent

Le comité permanent est composé :

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

Les représentant·e·s des membres du personnel enseignant, professionnel, de soutien et d'encadrement sont nommé·e·s par leur syndicat ou leur association. Chaque syndicat peut également désigner un·e membre substitut. Les représentant·e·s des membres des associations étudiantes sont nommé·e·s par leur association. Chaque association peut également désigner un·e membre substitut. Ce comité tendra idéalement vers la parité hommes-femmes.

11. Concurrence des recours

Les recours prévus à la présente Politique ne privent en aucune façon une personne plaignante des autres recours qui s'offrent à elle. La personne ayant subi une situation de violence à caractère sexuel peut se prévaloir, en même temps, des recours judiciaires (poursuites criminelles, poursuites civiles, recours à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), des recours prévus aux conventions collectives et au règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel et des processus de traitement d'une plainte prévus à la présente Politique.

Le Cégep mène sa propre enquête indépendante à propos des faits rapportés à la suite d'allégations de violences à caractère sexuel concernant des membres de la communauté collégiale et rend sa décision conformément à ses politiques et procédures, que d'autres recours aient été intentés ou non.

12. Entrée en vigueur de la Politique

La Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel est adoptée par le Conseil d'administration le 28 novembre 2018 et mise en œuvre au plus tard le 1^{er} septembre 2019.

13. Diffusion de la Politique

La Politique est accessible à tou·te·s les membres de la communauté collégiale sur le site internet du Cégep. Elle est transmise lors de l'embauche des employé·e·s et lors de l'admission d'un·e étudiant·e et est diffusée à chaque début de session. De plus, le Cégep rend accessible la présente Politique aux partenaires afin qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités.

14. Reddition de compte

Conformément à la Loi, le Cégep rend compte de l'application de la présente Politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le-la ministre chargé-e de l'application de la Loi. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiant-e-s;
- Les activités de formation suivies par le personnel dirigeant, les employé-e-s et les représentant-e-s des syndicats et des associations étudiantes;
- Les mesures de sécurité mises en place;
- Le nombre de signalements¹² et de plaintes reçus et leurs délais de traitement;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la présente Politique;
- Tout autre élément déterminé par le-la ministre chargé-e de l'application de la Loi.

15. Révision de la Politique

Au moins une fois tous les cinq (5) ans, le Cégep révisé la présente Politique.

¹² Pour les fins de la reddition de compte exigée en vertu de la Loi, le terme « signalement » doit être compris comme désignant les dévoilements et les signalements.

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

