

**CODE DE CONDUITE POUR PRÉVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES  
SEXUELLES DANS LES PROJETS INTERNATIONAUX IMPLIQUANT LE  
CÉGEP DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES**

**Juin 2020**

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS .....	iii
1. PRINCIPES DIRECTEURS .....	4
2. RESPONSABILITÉS PARTAGÉES .....	5
3. ENGAGEMENTS .....	7
3.1 ENGAGEMENTS DES INDIVIDUS ENVERS LEURS COLLÈGUES.....	7
3.2 ENGAGEMENTS ENVERS LES PARTENAIRES ET LES COLLECTIVITÉS QUE LE CÉGEP APPUIE .....	8
4. OBTENIR DE L'AIDE .....	10
5. COMMENT ET QUAND SOULEVER DES PRÉOCCUPATIONS.....	10
6. COMMENT DÉPOSER UNE PLAINTE OU UN SIGNALEMENT.....	12
7. PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ET D'UN SIGNALEMENT .....	13
8. DISPOSITIONS ANTI-REPRÉSAILLES.....	14
DÉCLARATION D'ADHÉSION .....	15
ANNEXE 1 – DÉFINITIONS CLÉS.....	16
ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE PLAINTE .....	21

## AVANT-PROPOS

Le Cégep de la Gaspésie et des Îles (ci-après appelé le Cégep) réalise des projets de différentes natures à l'international, dont des projets de coopération pour le développement tels que le renforcement de capacités de partenaires dans différents pays. Comme de tels projets doivent être exempts de toute forme de violence sexuelle, le Cégep veille à ce que tout soit fait pour atténuer les risques de violences sexuelles et ne pas nuire aux communautés que le Cégep sert.

Affaires mondiales Canada oblige tous ses partenaires de mise en œuvre de projets internationaux bénéficiant de fonds canadiens à suivre des pratiques exemplaires afin de prévenir l'exploitation et les abus sexuels et à intervenir dans de tels cas. Ces attentes comprennent l'élaboration d'un « code de conduite accessible au public sur la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels ».

Il convient donc d'adopter un code de conduite pour prévenir et combattre les violences sexuelles et ainsi contribuer non seulement à la protection des membres du personnel envers la violence sexuelle, mais aussi à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels de toutes personnes liées aux activités internationales du Cégep, incluant les membres du personnel local du Cégep, les partenaires et les bénéficiaires.

En mars 2019, le Cégep a adopté une politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Cette politique vise à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiantes et les étudiants et les membres de son personnel. Elle s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, mais aussi à toutes personnes faisant affaire avec le Cégep ou la communauté collégiale comme, nommément, les contractantes et les contractants, les sous-traitantes et les sous-traitants, les milieux de stages et les usagères et les usagers des services du Cégep.

Le présent code de conduite est complémentaire à la [Politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel](#) du Cégep de la Gaspésie et des Îles. Il a été développé sur la base du modèle créé par l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) et repris par la Fédération des cégeps pour combattre les violences sexuelles au sein des petites et moyennes organisations de coopération internationale<sup>1</sup>. Il vise à expliciter la manière dont le Cégep entend prévenir et combattre les violences sexuelles dans le cadre de ses projets de coopération internationale.

Au moyen du présent code de conduite, le Cégep souhaite informer les membres de son personnel, les bénévoles et les partenaires impliqués dans des projets internationaux et les sensibiliser au phénomène des violences sexuelles, de même que corriger et redresser des situations de violences sexuelles pour permettre aux personnes se déclarant victimes ou survivantes (ci-après nommées « personnes survivantes déclarées » ou « personnes victimes déclarées ») de poursuivre leurs activités dans un milieu exempt de toute forme de violence sexuelle. Le Cégep exprime également son désaveu à l'égard de toute forme de violence sexuelle et de discrimination.

---

<sup>1</sup> [https://aqoci.qc.ca/IMG/pdf/aqoci\\_caneva\\_de\\_code\\_de\\_conduite.pdf?7416/c59039bde40688e1957bf13f349ea7a6abd43e55](https://aqoci.qc.ca/IMG/pdf/aqoci_caneva_de_code_de_conduite.pdf?7416/c59039bde40688e1957bf13f349ea7a6abd43e55)

## 1. PRINCIPES DIRECTEURS

Le Cégep reconnaît que la violence sexuelle, notamment l'exploitation et les abus sexuels, contrevient aux normes juridiques internationales.

Le Cégep prend position contre les violences sexuelles sous toutes ses formes et exprime sa volonté de prévenir et de combattre toutes situations qui contreviennent aux droits fondamentaux des individus. Chaque individu doit pouvoir effectuer ses activités en toute sécurité, dans le respect des droits et des libertés individuelles. L'équité, l'intégrité physique et psychologique, le bien commun, la santé et la sécurité de toutes et de tous, la dignité, l'honneur et la réputation sont des principes directeurs.

Le Cégep a une culture de tolérance zéro pour toute forme de violence sexuelle.

Le Cégep mettra l'accent sur le consentement afin de sensibiliser les parties prenantes aux questions des violences sexuelles et de ne pas nuire aux communautés desservies.

Des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement, pourront être prises à l'issue d'un processus d'enquête équitable. Une décision positive concernant un comportement de violence sexuelle pourrait également être un motif d'exclusion d'un projet.

Lorsque l'autorité responsable enquête, elle protège les droits de la personne survivante déclarée et de la personne mise en cause. Elle s'efforce d'être factuelle et équitable et elle respecte les règles de confidentialité relatives à ce genre de situation.

Lors d'intervention contre la violence sexuelle, l'autorité responsable utilise une approche centrée sur la personne survivante déclarée en lui donnant, dans la mesure du possible, le contrôle du processus décisionnel à la suite d'un incident. Cependant, cette approche a ses limites. Dans certaines circonstances, le Cégep devra reprendre le contrôle du processus. Selon les lois et les obligations juridiques liées à la violence sexuelle dans chaque pays d'opération, le Cégep pourrait ne pas être en mesure de fournir la flexibilité requise par la personne survivante ou victime déclarée, limitant ainsi sa participation au processus décisionnel. Si le choix des personnes survivantes déclarées les expose ou expose d'autres personnes à un risque de préjudice supplémentaire, le Cégep pourrait également reprendre le pouvoir décisionnel. Prendre conscience des limites de cette approche et être transparent à ce sujet peut contribuer à atténuer les risques de revictimisation. Dans de tels cas, les personnes survivantes déclarées peuvent se sentir moins en contrôle, mais l'objectif de cette approche vise, en définitive, leur rétablissement, leur santé et la protection des autres.

Le Cégep invite le lectorat de ce code de conduite à consulter les différentes définitions placées en annexe.

## 2. RESPONSABILITÉS PARTAGÉES

### Responsabilités individuelles

Le personnel du Cégep, les consultantes et les consultants, les sous-traitantes et les sous-traitants, les volontaires, les étudiantes et les étudiants, les stagiaires et, dans les pays où le Cégep réalise des projets, les employés locaux du Cégep, le personnel des organisations partenaires et les populations bénéficiaires qui participent aux projets internationaux du Cégep doivent :

- ✓ Se familiariser avec le présent code de conduite et y adhérer;
- ✓ Prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer et maintenir un environnement exempt de violence sexuelle;
- ✓ Soulever toute préoccupation concernant les risques ou les possibilités de violence sexuelle;
- ✓ Signaler les incidents de violence sexuelle;
- ✓ Maintenir confidentielles les informations relatives à des incidents de violence sexuelle et ne partager ces informations qu'en cas de besoin, c'est-à-dire uniquement avec les parties désignées lorsque c'est absolument nécessaire pour intervenir.

Il incombe à chacune et à chacun de veiller à ce que personne ne se sente mal à l'aise, menacé ou en danger à cause de son comportement ou de celui d'autrui. Chacun doit créer un environnement sécuritaire et respectueux. Il incombe également à chacune et à chacun de signaler tout incident présumé de violence sexuelle perpétrée par des personnes visées par le présent code de conduite.

La personne qui travaille à l'étranger avec le Cégep dans le cadre d'un projet international représente l'organisation pendant et en dehors des heures de travail. Elle a adhéré à ce principe lors de l'acceptation du mandat. Elle est tenue à des normes de conduite très élevées parce que son comportement, tant professionnel que personnel, est toujours associé au Cégep.

Au-delà des responsabilités et des obligations découlant du présent code de conduite et des politiques du Cégep, le cas échéant, un individu responsable d'un acte répréhensible (ex. : violences sexuelles envers une personne mineure) s'expose aussi à des sanctions selon les lois du pays où cet acte est réputé avoir eu lieu.

### Responsabilités des coordonnatrices et des coordonnateurs de projets internationaux

Les coordonnatrices et les coordonnateurs de projets internationaux ont un rôle clé à jouer et assument des responsabilités supplémentaires :

- ✓ Diffuser le présent code de conduite auprès du personnel du Cégep impliqué dans les projets internationaux;
- ✓ S'assurer que les bénévoles, les étudiantes et les étudiants, les stagiaires, le personnel, les consultantes et les consultants et les sous-traitantes et les sous-traitants sous leur supervision sont informés, comprennent et se conforment au code de conduite;
- ✓ S'assurer qu'une formation sur la violence sexuelle incluant la notion de consentement leur est dispensée avant le départ à l'étranger;
- ✓ Donner l'exemple en ce qui a trait aux comportements appropriés à adopter;

- ✓ Intervenir lorsqu'une préoccupation est soulevée ou qu'un incident est signalé en appliquant les normes organisationnelles;
- ✓ Protéger les individus contre les représailles;
- ✓ Recourir à des sanctions appropriées lorsque le code de conduite n'est pas respecté;
- ✓ Rendre compte des incidents à la direction de Groupe Collegia;
- ✓ Mettre en place des mesures de précautions particulières envers les étudiantes et les étudiants mineurs;
- ✓ S'assurer que les parties (victimes et personnes mises en cause) reçoivent le support adéquat (ressources offertes à l'étranger ou au Québec);
- ✓ Tenir à jour la liste des ressources locales (à l'étranger et au Québec) et des endroits où se procurer la trousse médicolégale et sociolégale en cas d'agression sexuelle.

### **Responsabilités des ressources humaines**

La Direction des ressources humaines doit notamment s'assurer de :

- ✓ Conserver ou détruire, selon le cas, tout dossier de plainte de violence sexuelle après un délai de 10 ans;
- ✓ Soutenir la direction de Groupe Collegia dans l'application du présent code de conduite.

### **Responsabilités de la direction de Groupe Collegia**

Comme Groupe Collegia est chargé de gérer les projets du Cégep réalisés à l'étranger, sa direction est tenue de prendre les moyens raisonnables afin de s'assurer que tous les efforts sont déployés pour prévenir la violence sexuelle dans les projets internationaux. La direction de Groupe Collegia doit également voir à ce que des mesures d'intervention et de protection adéquates sont mises en œuvre une fois qu'elle a été informée d'un incident :

- ✓ Veiller à ce que l'organisation dispose de ressources humaines et financières suffisantes, dans le respect des limites, des obligations et des ressources du Cégep, pour donner suite à son engagement;
- ✓ Assurer la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de recrutement, d'orientation et d'intégration conformément au code de conduite;
- ✓ S'assurer que tous les bénévoles, étudiantes et étudiants, stagiaires, membres canadiens et locaux du personnel, coordonnatrices et coordonnateurs, consultantes et consultants, sous-traitantes et sous-traitants comprennent le code de conduite, le signent et s'y conforment;
- ✓ S'assurer que les organismes partenaires et les populations bénéficiaires en pays étrangers sont sensibilisés aux objectifs de la politique et aux modalités de son application dans le cadre des projets;
- ✓ Veiller à ce que chaque organisation partenaire signe le présent code, qu'elle élabore ou possède ses propres politiques et procédures;
- ✓ S'assurer que les personnes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des incidents sont protégées contre les représailles;
- ✓ S'assurer du traitement des plaintes et des signalements en mobilisant les ressources nécessaires;
- ✓ S'assurer d'une gestion adéquate du rendement afin d'atténuer les risques de violence sexuelle, notamment en prenant des mesures correctives lorsque nécessaire;

- ✓ Revoir le code de conduite et sa mise en œuvre annuellement.

### **3. ENGAGEMENTS**

Le Cégep s'engage à améliorer sa capacité collective à reconnaître et à combattre les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les genres qui peuvent favoriser la violence sexuelle, y compris toutes formes de discrimination.

Le Cégep s'engage à instaurer une culture de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de violence sexuelle dans tous ses projets internationaux.

Le Cégep s'engage à prendre tous les moyens raisonnables afin de protéger les personnes qui participent à ses projets et les collectivités qu'il appuie contre l'exploitation et les abus sexuels, en particulier les enfants.

#### **3.1 ENGAGEMENTS DES INDIVIDUS ENVERS LEURS COLLÈGUES**

Le Cégep favorise un environnement de travail sain pour toutes et tous : le personnel du Cégep, les consultantes et les consultants, les sous-traitantes et les sous-traitants, les volontaires, la communauté étudiante, les stagiaires et, dans les pays où le Cégep réalise des projets, les membres du personnel local du Cégep, les membres du personnel des organisations partenaires et les populations bénéficiaires qui participent aux projets internationaux.

**Ces personnes respectent leurs engagements lorsque, notamment, elles :**

- ✓ Traitent toute personne avec respect, sans porter atteinte aux droits des autres;
- ✓ Découragent les plaisanteries ou les commentaires sexistes, racistes, hétérosexistes, discriminatoires, etc.;
- ✓ Respectent la confidentialité de toute personne impliquée dans une plainte ou un signalement;
- ✓ Coopèrent aux enquêtes et collaborent aux efforts déployés pour les régler.

**Elles doivent absolument éviter, notamment :**

- ✗ Les comportements condescendants ou irrespectueux de nature sexuelle, y compris les messages désobligeants, les courriels ou les commentaires sur les médias sociaux;
- ✗ Toute forme de violence sexuelle, y compris le partage de matériel sexuellement explicite sans consentement;
- ✗ De banaliser la violence sexuelle en :
  1. Évitant d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant le consentement (p. ex. une fois le consentement donné, il ne peut être retiré; l'alcool est utile pour obtenir le consentement; etc.);
  2. Évitant de nier ou de minimiser la violence sexuelle (p. ex. « un homme reste toujours un homme » ou « la culture est différente ici »);
  3. Évitant de rendre les personnes survivantes déclarées responsables d'avoir été agressées (p. ex. « un jeune qui sort seul en fait la demande »; « les femmes qui portent des jupes courtes sont en partie responsables »; etc.);
  4. Évitant d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant l'agression (p. ex. « les gens mentent

sur le fait d'être agressés »; « les fausses accusations sont très courantes »; etc.).

**Elles doivent notamment soulever les préoccupations suivantes<sup>2</sup> :**

- En cas de suspicion d'éventuelles violations du présent code de conduite;
- Lorsqu'elles remarquent des facteurs de risque sur le lieu de travail ou dans les projets, incluant :
  - L'acceptation de mythes sur le viol (p. ex. « tous les hommes le font »);
  - Une forte partialité à l'égard de groupes ou d'individus (p. ex. des remarques, des blagues ou des plaisanteries grossières; le manque de respect à l'égard des subordonnés; des commentaires humiliants à l'égard des bénéficiaires);
  - L'acceptation d'un discours social grossier en dehors du milieu de travail (p. ex. des discussions de plus en plus animées sur des événements d'actualité qui se déroulent dans le milieu de travail ou en-dehors de celui-ci);
  - La minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation;
  - L'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (p. ex. la consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail).

**Elles doivent signaler, notamment :**

- Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ainsi que le harcèlement, faits tant en personne que de façon virtuelle;
- Les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques;
- L'hostilité envers les individus en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi;
- Les incidents de violence sexuelle ou les situations qui menacent la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel.

### **3.2 ENGAGEMENTS ENVERS LES PARTENAIRES ET LES COLLECTIVITÉS QUE LE CÉGEP APPUIE**

La violence sexuelle constitue un obstacle considérable au développement durable et à la participation significative des individus, en particulier des femmes. La responsabilité du Cégep est de faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire les risques d'exploitation et d'abus sexuels pour ses partenaires et les communautés qu'il sert, spécialement les enfants.

**Les individus respectent leurs engagements lorsque, notamment, ils :**

- ✓ Traitent les partenaires et les membres de la communauté avec respect et dignité;
- ✓ Exercent une prudence particulière pour protéger les enfants contre l'exploitation et les abus sexuels;

---

<sup>2</sup> Voir la section 5 pour connaître la procédure pour soulever des préoccupations et la section 6 pour les procédures pour déposer une plainte ou un signalement.

- ✓ Reconnaissent et soulignent certaines des dynamiques de pouvoir en place dans les relations de travail et restent attentifs à ces réalités (p. ex. reconnaître ses propres privilèges et préjugés et la façon dont ils peuvent influencer son travail; éviter de renforcer les dynamiques de pouvoir);
- ✓ Instaurent un climat de confiance et reconnaissent les forces et la contribution des partenaires.

**Ils doivent absolument éviter, notamment :**

- ✗ D'obtenir les services des travailleuses et travailleurs sexuels en tout temps, quelles que soient les lois locales et nationales du pays de la mission;
- ✗ De pratiquer des activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et des adultes vulnérables, quel que soit l'âge de consentement local. L'ignorance ou toute croyance erronée concernant l'âge de l'enfant ou le statut de l'adulte vulnérable ne peut constituer une défense;
- ✗ D'entreprendre toute action qui suggérerait ou impliquerait qu'un acte sexuel puisse être exigé comme condition pour s'engager dans les projets et les services offerts;
- ✗ D'échanger de l'argent, un emploi, un logement, des biens ou des services contre des services sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend l'échange pour les services auxquels les participantes et les participants au programme ont droit;
- ✗ D'avoir une relation intime ou sexuelle avec le personnel d'une organisation partenaire, avec des bénéficiaires ou avec une personne sous leur autorité, car ces relations sont basées sur une dynamique de pouvoir fondamentalement inégale.

**Ils doivent notamment soulever les préoccupations suivantes<sup>3</sup> :**

- En cas de suspicion de violations éventuelles du présent code de conduite;
- Lorsqu'ils remarquent des facteurs de risque de violence sexuelle tels que :
  - L'acceptation de mythes sur le viol (p. ex. « tous les hommes le font »);
  - Une forte partialité à l'égard de groupes ou d'individus (p. ex. des remarques, des blagues ou des plaisanteries grossières, le manque de respect à l'égard des subordonnés, des commentaires humiliants à l'égard des bénéficiaires);
  - L'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (p. ex. la consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail);
  - La minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation;
  - L'hostilité, les attitudes dégradantes ou l'objectivation.

**Ils doivent signaler, notamment :**

- Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ou le harcèlement, faits tant en personne que de façon virtuelle;
- Les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques;

---

<sup>3</sup> Voir la section 5 pour connaître la procédure pour soulever vos préoccupations et la section 6 pour les procédures pour déposer une plainte ou un signalement.

- L'hostilité envers les individus en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi;
- L'abus sexuel des enfants.

#### **4. OBTENIR DE L'AIDE**

Si une personne a besoin d'aide par rapport à des violences sexuelles, un soutien lui est offert et ne dépend pas de sa décision de porter plainte pour l'incident. Il n'est pas nécessaire de remplir un rapport officiel afin d'obtenir du soutien : un dévoilement est suffisant. Le Cégep offre du soutien et de l'aide aux personnes qui déclarent avoir survécu à la violence sexuelle alors qu'elles travaillaient ou faisaient du bénévolat dans le cadre de projets internationaux menés pour le compte du Cégep ou à celles qui ont été ciblées par le personnel, les bénévoles, les consultantes et les consultants ou les sous-traitantes et les sous-traitants du Cégep dans le cadre de ces mêmes projets. Par l'entremise de la direction de Groupe Collegia, le Cégep adapte le type de soutien et d'aide correspondant aux désirs et aux besoins de chaque personne survivante déclarée, dans le respect des limites, des obligations et des ressources du Cégep. Il peut s'agir, par exemple, d'un aménagement du lieu de travail, de références vers des soins médicaux ou de références pour un soutien psychologique.

**Afin d'obtenir du soutien, une personne peut rapporter un incident à :**

- **La direction de Groupe Collegia du Cégep à l'adresse suivante : [jeveuxenparler@cegepgim.ca](mailto:jeveuxenparler@cegepgim.ca); ou**
- **Une personne en qui elle a confiance au sein de la structure organisationnelle du Cégep.**

Ces personnes sont tenues à la confidentialité, mais doivent tout de même informer la direction de Groupe Collegia afin que le Cégep puisse fournir le soutien approprié.

#### **5. COMMENT ET QUAND SOULEVER DES PRÉOCCUPATIONS**

Le Cégep encourage les personnes à soulever leurs inquiétudes ou leurs préoccupations selon la procédure décrite ci-dessous lorsqu'elles remarquent un facteur de risque, qu'elles sont témoins d'un comportement inapproprié ou qu'elles ont des soupçons concernant des incidents de violence sexuelle.

Dans certains cas, si la personne est mineure, par exemple, l'organisation peut être obligée de signaler l'incident aux autorités locales; dans les autres cas, une plainte officielle peut être déposée ou non.

À la suite d'un dévoilement ou d'un signalement, la ou le membre du personnel et/ou la ou le gestionnaire auprès de qui des préoccupations ont été soulevées sont tenus à la confidentialité, mais ont l'obligation d'en faire rapport à la direction de Groupe Collegia.

Le Cégep évite de partager toute information permettant d'identifier la personne ayant soulevé des préoccupations et/ou la personne identifiée comme survivante lorsqu'il n'est pas absolument nécessaire de

le faire. Le Cégep a également l'obligation d'informer les bailleurs de fonds qu'un incident de violence sexuelle a eu lieu, mais il le fait sans fournir d'information qui pourrait contribuer directement ou indirectement à l'identification des personnes survivantes déclarées.

**Si une personne ne sait pas quoi faire, voici quelques questions qu'elle peut se poser :**

- Ma préoccupation est-elle conforme à l'esprit du code de conduite?
- Qui pourrait être touché si je ne soulève pas le problème ou ma préoccupation?
- Si l'événement était rendu public, serais-je à l'aise d'expliquer pourquoi je n'ai pas soulevé mes préoccupations?
- Mon jugement est-il impartial ou ai-je un intérêt ou un enjeu personnel qui me rend moins objective ou objectif?
- Quelles seraient les conséquences si je soulevais mes préoccupations de bonne foi?

Lorsqu'une personne constate qu'une situation ne semble pas appropriée ou normale, elle doit faire preuve de vigilance et commencer à la documenter, en s'en tenant aux faits et en notant ce qui a été dit, vu, entendu, de même que la date, l'heure et le lieu de chaque événement.

Si une personne soulève des préoccupations qui se révèlent fausses par la suite, elle ne subira pas de conséquence, dans la mesure où elle les a soumise de bonne foi. Sa bonne disposition à soulever des préoccupations peut contribuer à prévenir la violence sexuelle.

En soulevant des préoccupations, les personnes participent à l'atténuation des risques, elles permettent à l'organisation d'exercer son devoir de diligence et, ultimement, elles contribuent à la prévention de la violence sexuelle.

Le Cégep reconnaît que certaines personnes peuvent hésiter à dévoiler, à signaler ou à déposer une plainte relative à un incident de violence à caractère sexuel dans le cas où elles auraient contrevenu à certaines règles ou politiques du Cégep au moment où l'incident dénoncé a eu lieu (en lien, par exemple, avec la consommation d'alcool ou de drogue). Ainsi, le Cégep s'engage à ne pas prendre action contre une personne qui dévoile, qui signale ou qui dépose une plainte en lien avec ces manquements.

**Si une personne souhaite soulever des préoccupations, elle peut :**

1. **Soulever ces préoccupations par rapport à un comportement inapproprié lorsqu'il se produit, quand cela peut se faire en toute sécurité, en contactant la direction de Groupe Collegia à l'adresse courriel suivante : [jeveuxenparler@cegepgim.ca](mailto:jeveuxenparler@cegepgim.ca)**
2. **Parler à la coordonnatrice ou au coordonnateur du projet, à sa superviseure ou à son superviseur au sein du Cégep ou à une personne de confiance ou lui faire un suivi par courriel en envoyant des renseignements sur l'incident (date, heure, lieu, détails de l'incident, nom des personnes impliquées, y compris les témoins).**

## 6. COMMENT DÉPOSER UNE PLAINTE OU UN SIGNALEMENT

La personne qui désire déposer une plainte ou un signalement doit le faire **par courriel** à la direction de Groupe Collegia ([jeveuxenparler@cegepgim.ca](mailto:jeveuxenparler@cegepgim.ca)). Il n'y a pas de délai suivant la dernière manifestation de violence sexuelle pour déposer une plainte ou un signalement. Cependant, l'écoulement du temps pourrait rendre difficile, voire impossible, la tenue d'une enquête par le Cégep, étant donné la nature temporaire des projets internationaux.

Bien que la plainte et le signalement puissent être faits de façon anonyme, le Cégep encourage néanmoins les auteures et les auteurs de ces plaintes ou signalements à fournir leur nom. Cela permet aux responsables d'examiner en détail ces préoccupations en communiquant avec ces personnes lorsque des renseignements supplémentaires sont nécessaires ou aide à les protéger contre d'éventuelles représailles. Par exemple, il peut y avoir des circonstances où la divulgation de leur identité est nécessaire pour mener une enquête complète.

Dans son courriel, il serait hautement souhaitable que, dans la mesure du possible, la personne qui fait un signalement ou une plainte note la date, l'heure, le lieu, les détails de l'incident, le nom des personnes impliquées, y compris les témoins, et les preuves (ex. : captures d'écran). Lors du dépôt d'une plainte ou d'un signalement, la personne doit nommer la personne mise en cause. Par mesure de sécurité, le Cégep recommande de ne pas révéler publiquement le nom de la personne, et ce, pour toutes les personnes concernées, en raison des lois locales et des règles procédurales. Il encourage les auteures et les auteurs de plaintes ou de signalements à fournir autant d'informations que possible pour faciliter le processus d'enquête. Un processus d'enquête ne sera possible que si l'on dispose de suffisamment d'éléments d'information. Si les informations sont insuffisantes pour ouvrir une enquête, la plainte ou le signalement sera documenté et gardé confidentiel afin de respecter les droits des personnes impliquées, tout en permettant de laisser une trace documentée en cas de nouveaux rapports.

Dans le courriel, la personne qui fait un signalement ou une plainte doit également tenir compte des questions ci-dessous :

- ✓ Si vous êtes la personne survivante déclarée (dans les cas de plainte seulement) : êtes-vous toujours à risque? Craignez-vous des représailles?
- ✓ Si vous êtes témoin (dans les cas de signalement seulement) : la personne identifiée comme survivante sait-elle que vous signalez l'incident? Est-elle toujours en danger? Êtes-vous à risque?
- ✓ S'il y avait des témoins : qui sont-ils? Peut-on les contacter? Sont-ils à risque?
- ✓ L'incident concerne-t-il une personne mineure?

Lors des rencontres et durant le processus d'enquête, la personne qui dévoile, qui signale ou qui dépose une plainte 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. À défaut d'indication contraire, cette personne accompagnatrice peut assister au processus à titre d'observatrice seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter. Les personnes qui ont été témoins de la situation ou qui peuvent raisonnablement contribuer à l'enquête ne peuvent agir à titre d'accompagnatrices. Une même personne ne

peut, à la fois, accompagner la personne qui dévoile, qui signale, qui dépose une plainte ou qui est mise en cause.

## **7. PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ET D'UN SIGNALEMENT**

### **Responsable du traitement des plaintes et des signalements**

La personne responsable du traitement des plaintes et des signalements (ci-après nommé « la personne responsable ») au premier niveau est la directrice ou le directeur de Groupe Collegia : c'est cette personne qui reçoit la plainte.

### **Analyse de recevabilité**

La personne responsable procède à l'analyse de la recevabilité de la plainte ou du signalement, notamment afin de déterminer si le Cégep dispose de suffisamment d'informations pour mener une enquête, dans les meilleurs délais. Si la plainte ou le signalement est jugé recevable selon les critères ci-dessous, le processus d'enquête est déclenché. La personne identifiée comme victime et la personne mise en cause seront informées qu'une enquête est en cours.

Critères de recevabilité :

- A. La personne plaignante est ou a été membre de la communauté collégiale impliquée dans le projet, consultante, sous-traitante, membre d'une de nos organisations partenaires locales, fait partie du personnel local ou des populations bénéficiaires;
- B. La personne mise en cause est ou a été membre de la communauté collégiale impliquée dans le projet, consultante, sous-traitante, membre d'une de nos organisations partenaires locales, fait partie du personnel local ou des populations bénéficiaires;
- C. La situation peut avoir un impact sur la sécurité des membres de la communauté collégiale impliquée dans le projet, des consultantes et des consultants, des sous-traitantes et des sous-traitants, des membres d'une de nos organisations partenaires locales, du personnel local du cégep ou des populations bénéficiaires;
- D. Le fondement de la plainte porte sur les enjeux des violences à caractère sexuel et est conforme aux définitions de celles-ci.

### **Comité d'enquête**

Toute plainte ou tout signalement de violence sexuelle donne lieu à une enquête de nature administrative lorsque suffisamment d'information est disponible. Le comité d'enquête est composé de trois personnes, soit la personne à la direction de Groupe Collegia, qui assume la présidence, ainsi que deux personnes qu'elle désigne, dont une peut faire partie de la Direction des ressources humaines.

L'enquête est menée en respectant les principes de confidentialité, d'équité et de neutralité. Lorsque ces principes ne peuvent pas être garantis par le Cégep, il veille à confier l'enquête à une partie externe. La personne responsable peut décider de confier l'enquête à l'externe, en consultation avec la direction de

Groupe Collegia. Elle peut renvoyer l'incident à la police après avoir obtenu le consentement de la personne survivante déclarée, à moins qu'elle soit légalement obligée de le faire.

Toute personne peut retirer sa plainte ou son signalement ou décider de cesser ses actions à tout moment, pourvu que cela soit toujours dans le pouvoir du Cégep de le faire et que l'affaire n'ait pas encore été renvoyée à la police.

Le comité d'enquête a pour mandat de vérifier avec impartialité les faits allégués par la personne survivante déclarée ou par la personne faisant un signalement, de façon à déterminer leur bien-fondé. À cet effet, le comité entend aussi la personne mise en cause et les témoins, le cas échéant, ainsi que toute autre personne qu'il juge nécessaire de rencontrer pour compléter son analyse de la situation. L'enquête se déroule à huis clos. Le comité d'enquête rédige ensuite un rapport d'enquête qui détermine le bien-fondé ou non de la plainte ou du signalement.

Si la plainte ou le signalement est jugé fondé, le comité s'assure, au besoin et dans la mesure du possible, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la personne survivante. Les deux parties sont avisées, de même que la direction générale du Cégep, dans le cas où la personne mise en cause est une ou un employé du Cégep. Si le Cégep n'est pas l'employeur, il est tenu d'aviser l'employeur de la plainte ou du signalement jugé recevable a été déposé ainsi que des résultats de l'enquête. S'il s'agit d'une étudiante ou d'un étudiant du Cégep, le comité est tenu d'aviser la direction des études. Le Cégep peut prendre des mesures administratives ou disciplinaires appropriées en tenant compte des circonstances et des conclusions de l'enquête. Des sanctions disciplinaires peuvent aller jusqu'à l'exclusion du projet de coopération et, plus largement, de l'organisation, ou au congédiement, dans le respect des conventions collectives en vigueur s'appliquant aux différents personnels. S'il s'agit d'une étudiante ou d'un étudiant du Cégep, les sanctions sont prises conformément au règlement n° 9.

Si la plainte ou le signalement est jugé non fondé, la personne plaignante ainsi que la personne mise en cause sont informées que le dossier est fermé. Cependant, s'il est déterminé que la plainte ou le signalement a été fait de mauvaise foi, des mesures peuvent être prises à l'égard de la personne plaignante ou de la personne ayant fait le signalement. Toute fausse accusation de violence sexuelle prouvée comme ayant été commise avec malveillance ou de mauvaise foi peut être considérée comme une violation du présent code de conduite.

## **8. DISPOSITIONS ANTI-REPRÉSAILLES**

Le Cégep ne tolère pas de représailles contre quiconque, de bonne foi, signale une préoccupation ou participe à une enquête, même si l'allégation s'avère ne pas être fondée. Pour l'application du présent code, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte, du signalement ou du dévoilement.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement au présent code de conduite et les personnes qui les posent sont sanctionnées conformément au présent code de conduite.

## DÉCLARATION D'ADHÉSION

Je comprends, par la présente, que je peux contribuer de manière significative à l'atténuation des risques et à la prévention de la violence sexuelle en traduisant ce code de conduite de façon concrète dans le travail que je réalise dans le cadre des projets internationaux menés par le Cégep de la Gaspésie et des Îles.

Je comprends que je dois respecter nos engagements collectifs envers nos collègues, nos partenaires et les collectivités que le Cégep sert en adhérant aux normes de comportement énoncées dans ce code de conduite.

Je, soussignée ou soussigné, \_\_\_\_\_, déclare par la présente avoir lu et compris le présent code de conduite et m'engage à m'y conformer.

Je comprends que la violation de toute disposition du code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Je comprends que la violation de toute disposition du code peut entraîner des mesures administratives telles l'exclusion du projet ou de l'organisation et que mon employeur en sera avisé.

**SIGNATURE :**

**DATE :**

## ANNEXE 1 – DÉFINITIONS CLÉS

**Violence sexuelle** : La violence sexuelle est l'expression d'une relation de domination d'un individu sur un autre par un acte sexuel, commis sans consentement. Elle constitue une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à la sécurité, à l'intégrité physique et psychologique et a des répercussions graves pour les personnes qui en souffrent.

Elle est définie par l'Organisation mondiale de la santé comme suit : « Tout acte sexuel, toute tentative d'obtenir un acte sexuel, tout commentaire ou toute avance de nature sexuelle, ou tout acte visant la traite ou dirigé contre la sexualité d'une personne par la contrainte, commis par une personne quelle que soit sa relation avec la victime, dans quelque contexte que ce soit, y compris, mais sans s'y limiter, le domicile et le travail ». (2010)

La violence sexuelle englobe toute une gamme d'actes, y compris le harcèlement et le cyberharcèlement sexuels, l'exploitation sexuelle, les agressions sexuelles et les sévices sexuels commis contre les bénéficiaires, le personnel, les bénévoles, etc.

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

**Agression sexuelle** : Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

L'agression sexuelle est un terme juridique et constitue une infraction criminelle. La Cour suprême du Canada déclare que l'acte d'agression sexuelle ne dépend pas uniquement du contact avec une partie précise de l'anatomie humaine, mais plutôt de l'acte de nature sexuelle qui viole l'intégrité sexuelle d'une personne. Cela comprend le fait d'être exposé à de la pornographie ou à des comportements de nature sexuelle (sans consentement) ou d'être filmé pendant les rapports sexuels (sans consentement).

**Abus sexuel** : Intrusion physique ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme un abus sexuel. (Source : Affaires mondiales Canada)

**Exploitation sexuelle** : Tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui. (Source : Affaires mondiales Canada)

**Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) :** Terme utilisé par les Nations unies et la communauté non gouvernementale pour désigner les mesures prises pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels par leur propre personnel et le personnel associé. (Source : Affaires mondiales Canada)

**Harcèlement psychologique :** Comme défini par la *Loi sur les normes du travail*, toute conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique comprend aussi une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et produit un effet nocif continu pour la personne.

En résumé, pour que le harcèlement psychologique soit établi, les quatre éléments de la définition du harcèlement psychologie doivent être présents et démontrés :

- une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité;
- un caractère hostile et non désiré;
- une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;
- un milieu de travail hostile.

**Harcèlement sexuel :** Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par la ou le membre du personnel comme imposant une condition de nature sexuelle à son emploi ou à toute possibilité de formation ou de promotion.

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

Des exemples de harcèlement sexuel peuvent inclure :

- Des remarques désagréables, des plaisanteries;
- Des insinuations ou des taquineries au sujet des vêtements, du sexe ou de l'orientation sexuelle d'une personne;
- Contact physique inutile et non désiré tel que toucher, tapoter, pincer ou froter, embrasser, brosser contre une personne, etc.;
- Avances sexuelles;
- Affichage d'images pornographiques ou d'autres matériels offensants de nature sexuellement explicite;
- Communication non sollicitée et offensante par courrier électronique, médias sociaux ou téléphone.

**Cyberharcèlement sexuel** : Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information, comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel ou encore de 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, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel<sup>4</sup>.

**Inconduite sexuelle** : L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du *Code des professions*<sup>5</sup>.

**Consentement** : Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

- 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 qu'elle est inconsciente;
- Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- Après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Pour les fins du présent code et de la politique dont elle découle, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité directe, de collaboration ou d'aide entre une ou un membre du personnel, une ou un volontaire, une consultante ou un consultant du Cégep et une ou un membre du personnel d'une organisation partenaire ou une ou un bénéficiaire du projet.

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 :

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

La responsabilité de s'assurer qu'il y a consentement incombe à la personne qui entreprend ou poursuit l'activité sexuelle. Lorsqu'une personne a dit non à un contact sexuel, l'autre personne ne peut pas se fier au fait que le temps a passé ou au fait que la personne n'a pas dit non pour présumer que le consentement existe maintenant.

**Personne survivante déclarée (ou personne victime déclarée)** : Personne qui déclare à l'organisation avoir été victime de violence sexuelle. Le personnel professionnel de la santé utilise habituellement le mot « victime ». Dans les secteurs de la santé mentale et des services sociaux, le terme « survivant » est préféré parce qu'il implique la résilience plutôt que le mot « victime », souvent perçu comme passif. Les personnes qui ont vécu un traumatisme peuvent toutefois s'identifier de la façon dont elles préfèrent : victimes ou

---

<sup>4</sup> Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Cyberharcèlement à caractère sexuel*, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractere-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

<sup>5</sup> *Code des professions*, RLRQ c. C-26, art. 59.1.

survivantes. La victime d'une agression peut être un homme ou une femme et l'agresseur peut être du même sexe que la victime. (Source : EISF)

**Plaignante ou plaignant :** Terme utilisé dans le contexte d'une enquête et qui est utilisé dans le présent document pour identifier la personne qui formule une plainte officielle de violence sexuelle.

**Personne mise en cause :** Terme utilisé dans le contexte d'une enquête pour désigner l'auteure présumée ou l'auteur présumé qui exerce son droit de participer, pour savoir sur quelles informations la procédure se fonde pour prendre sa décision et pour avoir la possibilité de répondre à ces informations.

**Dévoilement :** Au sens du code de conduite, on entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

**Signalement :** Au sens du code de conduite, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée dont elle n'est pas la victime, afin de faire reconnaître l'existence d'une situation de violence sexuelle et de sanctionner la personne mise en cause.

**Plainte :** Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel au Cégep ou à un service de police. Une plainte faite au Cégep vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence sexuelle et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

**Relation d'autorité :** La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre une supérieure ou un supérieur immédiat et une ou un membre de son équipe en est une d'autorité.

**Relation de pouvoir :** Toute relation fondée sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale, telle que les relations entre une employée ou un employé ou une sous-traitante ou un sous-traitant du Cégep et une ou un bénéficiaire ou une ou un membre du personnel d'organisations partenaires à l'étranger. Une dynamique de pouvoir inégale fournit des conditions infructueuses pour obtenir le consentement et crée des conditions favorables à l'abus de pouvoir et à la violence sexuelle.

**Relations intimes :** Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

**Sous-traitante ou sous-traitant :** Une personne (autre qu'une employée ou qu'un employé), une entreprise, un organisme (à but lucratif ou non), un organisme de bienfaisance ou une institution (agissant seul ou en consortium), une coentreprise, un partenariat (limité ou non) ayant conclu un contrat de sous-traitance avec l'organisation pour entreprendre des activités ou exécuter des travaux afin d'obtenir les résultats du projet.

Les termes « sous-traitante » et « sous-traitant » comprennent les consultantes et les consultants canadiens, internationaux et locaux. (Conditions générales de vente, AMC<sup>6</sup>)

---

<sup>6</sup> AMC : Affaires mondiales Canada.

## **ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE PLAINTÉ**



**Cégep de la Gaspésie  
et des Îles**

---

## Formulaire de plainte administrative – Violence à caractère sexuel

---

Direction de Groupe Collegia

---

Note : cette procédure s'applique dans le cadre du  
*Code de conduite visant à prévenir et à combattre les  
violences sexuelles dans les projets internationaux  
impliquant le Cégep de la Gaspésie et des Îles à  
l'étranger.*

---

**FORMULAIRE DE PLAINTE ADMINISTRATIVE  
CONCERNANT UNE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

---

**1 IDENTIFICATION (\*ne pas remplir dans le cas d'une plainte anonyme)**

Nom de la plaignante ou du plaignant : \_\_\_\_\_

Rôle dans le projet :

(cocher la case qui correspond à votre rôle dans le projet international impliquant le Cégep de la Gaspésie et des Îles)

**Du Canada**

**Dans le pays où le projet est réalisé**

Membre du personnel du Cégep de la Gaspésie et des Îles

Employée locale ou employé local du Cégep de la Gaspésie et des Îles

Consultante ou consultant, sous-traitante ou sous-traitant

Membre du personnel d'une organisation partenaire du Cégep dans le projet

Étudiante ou étudiant ou stagiaire

Membre de la population bénéficiaire du projet

Volontaire ou bénévole

N° de téléphone : \_\_\_\_\_

Adresse complète : \_\_\_\_\_

**2 LA PLAINTE**

Énoncé de la plainte et résumé des événements (incluant la date, le lieu et l'heure) :

Personne mise en cause (nom, prénom et fonction par rapport au projet, si connus) :

Résumé des démarches déjà entreprises, s'il y a lieu :

Règlement, accommodements, interventions ou mesures réparatrices souhaitées :

*Le Code de conduite visant à prévenir et à combattre les violences sexuelles dans les projets internationaux impliquant le Cégep de la Gaspésie et des Îles prévoit qu'une personne peut se faire accompagner par une personne de son choix (référer au dernier paragraphe de la section 6 du code de conduite).*

Nom de la personne accompagnante dans les démarches : \_\_\_\_\_

(Rappel : cette personne ne doit pas être impliquée dans la situation.)

Adresse complète : \_\_\_\_\_

N° de téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

À titre de personne plaignante,

- Je souhaite que ma plainte demeure anonyme.  OUI  NON

Dans le cas d'une plainte anonyme, je reconnais que le pouvoir du Cégep d'enquêter sur les faits allégués peut être limité.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

- S'il y a lieu, j'autorise la personne-ressource du Guichet unique à collaborer à l'enquête interne.  OUI  NON

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

À tout moment du processus, la mise en place des mesures peut être maintenue, modifiée ou annulée.

S'il y a lieu, joindre une ou des preuves (photos, captures d'écran, etc.)

### 3 SECTION RÉSERVÉE AU PRÉTRAITEMENT DE LA PLAINTE

Informations supplémentaires fournies par d'autres personnes, s'il y a lieu :

---

---

---

---

Interventions et accommodements mis en œuvre à la demande de la personne plaignante :

---

---

---

---

Suivis effectués (indiquer les dates) :

---

---

---

---

Les différentes possibilités ont été présentées et expliquées à la personne plaignante.  OUI

Une copie du *Code de conduite pour prévenir et combattre les violences sexuelles dans les projets internationaux impliquant le Cégep de la Gaspésie et des Îles* a été remise à la personne plaignante.  OUI

S'il y a lieu, l'accompagnement clinique individualisé se fera par : \_\_\_\_\_

Une ressource externe

La ressource du Guichet unique du Cégep de la Gaspésie et des Îles

Nom de la personne ayant prétraité la plainte : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Date de la transmission de la plainte à la direction de Groupe Collegia : \_\_\_\_\_