

**POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE
LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Adoptée le 19 mars 2019
par le conseil d'administration
(337^e assemblée - résolution n° 3125)

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	3
1. ÉNONCÉ DE PRINCIPE.....	3
2. DÉFINITIONS.....	3
3. OBJECTIFS.....	7
4. CHAMP D'APPLICATION.....	7
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	7
5.1 Conseil d'administration.....	8
5.2 Direction générale.....	8
5.3 Direction des ressources humaines.....	8
5.4 Direction des études.....	8
5.5 Association étudiante et syndicats.....	9
5.6 Comité permanent.....	9
6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	9
6.1 Mesures de prévention et de sensibilisation.....	9
6.2 Activités d'information et de formation.....	10
6.3 Mesures de sécurité.....	10
7. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ.....	10
8. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRESAILLES.....	10
9. LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ.....	11
10. GUICHET UNIQUE.....	11
11. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ.....	11
11.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement.....	12
11.2 Traitement d'une plainte formelle administrative.....	13
11.2.1 Analyse de la recevabilité.....	13
11.2.2 Processus d'enquête.....	14
11.3 Traitement d'une plainte en matière criminelle.....	15
12. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE.....	15
13. COMITÉ PERMANENT.....	15
14. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE.....	15
15. DIFFUSION DE LA POLITIQUE.....	15
16. MÉCANISMES DE REDDITION DE COMPTES.....	15
17. RÉVISION DE LA POLITIQUE.....	16

PRÉAMBULE

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

La présente *Politique* s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins actuels en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes. Le Collège de Bois-de-Boulogne s'engage donc à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés. Dans ce contexte, la prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violence à caractère sexuel pour contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté étudiante et les membres du personnel.

1. ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Le Collège se positionne fermement contre les violences à caractère sexuel et adopte une position de tolérance zéro face à celles-ci. Le Collège croit en l'égalité des sexes et reconnaît à tous les membres de la communauté collégiale le droit à un environnement de travail et d'études exempt de violence à caractère sexuel sous toutes ses formes, et le droit à la dignité et à l'intégrité psychologique et physique.

Le Collège reconnaît que chaque cas est différent et garantit que la *Politique* sera appliquée selon leur spécificité. Le Collège s'engage à être impartial dans l'application de la *Politique* et à assurer un suivi continu de l'application juste et diligente de celle-ci.

Le Collège reconnaît également que certaines personnes sont plus à risque de subir des violences à caractère sexuel « telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiant.e.s étranger.ère.s, ainsi que les personnes en situation de handicap. »¹

2. DÉFINITIONS

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

CONCEPTS RELIÉS AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	
Violence à caractère sexuel	S'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste, notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimée directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

¹ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Cyberharcèlement à caractère sexuel*, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractère-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

	<p>Elle inclut, notamment l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement sexuel et l'agression sexuelle.</p> <p>Cette définition s'applique peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (victime ou agresseur) et peu importe le type de geste à caractère sexuel posé, le lieu ou le milieu de vie où il a été posé et la nature du lien existant entre elles.</p>
Agression sexuelle	<p>L'agression sexuelle est une infraction en vertu du <i>Code criminel du Canada</i> et est illégale. L'agression sexuelle signifie tout 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.</p>
Harcèlement sexuel	<p>Il s'agit d'une conduite vexatoire qui se manifeste, notamment par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes à caractère sexuel répétés, hostiles ou non désirés, et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et/ou entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.</p> <p>Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.</p>
Cyberharcèlement sexuel ²	<p>Le cyberharcèlement sexuel fait référence au harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information telles que les réseaux sociaux.</p> <p>L'envoi de commentaires à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel. Diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo à caractère sexuel sans le consentement de la personne, constitue également du cyberharcèlement sexuel.</p>
Inconduite sexuelle	<p>L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes, comportements ou paroles à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du <i>Code des professions</i> ³ ou entre étudiant.e.s.</p>
Consentement	<p>Accord explicite, libre, éclairé 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;

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

³ *Code des professions*, RLRQ c. C-26, art. 59.1.

	<ul style="list-style-type: none"> - La personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est inconsciente ou intoxiquée par des drogues ou de l'alcool; - 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 sexuelle; - Après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à poursuivre l'activité sexuelle; - Aux fins d'application de la présente <i>Politique</i>, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité, d'une relation d'aide ou d'une relation pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante.
Culture de consentement	C'est une culture selon laquelle la notion prédominante de la sexualité est axée sur le consentement mutuel. C'est une culture qui ne force personne à faire quoi que ce soit, qui respecte l'autonomie corporelle et qui croit que la personne elle-même est toujours la mieux placée pour déterminer ses propres désirs et besoins. Le consentement à toute activité sexuelle est continuuel, donné sans contrainte, éclairé et enthousiaste.
Culture du viol	C'est un ensemble de gestes, attitudes ou comportements partagés qui banalisent, voire même, excusent les agressions sexuelles.
EXPRESSIONS RELIÉES AUX MODALITÉS ET AUX PROCESSUS	
Dévoilement	Aux fins d'application de la présente <i>Politique</i> , on entend par «dévoilement» le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une situation de violence à caractère sexuel. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte. En matière de reddition de comptes dans le cadre de la <i>Loi</i> , un dévoilement est traité comme un signalement.
Signalement	Aux fins d'application de la présente <i>Politique</i> , on entend par «signalement» le fait qu'une personne, victime ou tiers, transmette une information quant à une situation de violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.
Plainte	Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel au Collège ou à un service de police. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite sexuelle ou de harcèlement sexuel et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte aux autorités policières implique la possible perpétration d'un acte criminel.
Guichet unique	Point de service visant à accueillir et à accompagner les personnes, victimes ou tiers, d'une situation de violence à caractère sexuel.
TYPES DE RELATIONS	
Relation d'autorité	La relation d'autorité existe entre deux personnes qui occupent des niveaux hiérarchiques différents au sein de l'organisation.

	Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe, ou une relation maître-élève.
Relation d'aide	<p>La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et/ou professionnel d'une personne en situation de détresse et/ou en demande de soutien.</p> <p>Elle comprend la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleur.euse.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 individuels, les intervenant.e.s de milieu, les conseiller.ère.s à la vie étudiante, les infirmier.ère.s, etc.</p>
Relation pédagogique	<p>La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignants et enseignés » (Weigand et Hess, 2007, p. 1). Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire (Marsollier, 2004).</p> <p>Cette définition inclut, notamment les relations maître-élève, mais également les relations de l'étudiant.e avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences (moniteur.rice, tuteur.rice, technicien.ne en travaux pratiques, appariteur.rice, entraîneur.euse, etc.).</p>
Relations intimes	Les relations intimes incluent les relations amoureuses ainsi que les relations sexuelles.
Représailles	Action délibérée visant à punir toute personne, victime ou tiers, qui dénonce une situation de violence à caractère sexuel.
PERSONNES OU ENTITÉS	
Membre de la communauté collégiale	Les étudiant.e.s, les employé.e.s, le personnel dirigeant, les usager.ère.s, les partenaires et leurs employé.e.s ou sous-contractants, ainsi que les bénévoles du Collège.
Étudiant.e	Toute personne qui étudie au Collège. Les salarié.e.s étudiant.e.s sont considéré.e.s comme des étudiant.e.s aux fins d'application de la présente <i>Politique</i> .
Employé.e	Toute personne qui est en lien d'emploi avec le Collège.
Personnel dirigeant	L'ensemble du personnel cadre et hors cadre du Collège.
Usager.ère	Toute personne qui participe aux activités du Collège, ou qui a recours aux services et aux installations du Collège, ou qui a recours aux services offerts par un tiers sur les lieux du Collège.
Partenaire / Sous-traitant	Toute personne morale ou physique avec laquelle le Collège 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 Collège ou à ses partenaires sans être rémunérée, incluant les membres du conseil d'administration du Collège.
Association étudiante	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.

Syndicat	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 Collège, incluant les athlètes, entraîneur.euse.s, employé.e.s, bénévoles ou membres d'un programme sportif.

3. OBJECTIFS

La présente *Politique* a pour objectifs :

- Assurer un milieu d'études, de travail et de vie exempt de violence à caractère sexuel pour tous 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 puissent contribuer à leur prévention;
- Intervenir si des situations de violence à caractère sexuel lui sont dévoilées ou signalées;
- Offrir un soutien adapté aux besoins des personnes impliquées dans des situations de violence à caractère sexuel;
- Traiter dans le respect de la confidentialité et de façon équitable chaque personne impliquée dans des situations de violence à caractère sexuel;
- Promouvoir une culture du respect.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente *Politique* s'applique à tous les membres de la communauté collégiale ainsi qu'à toute personne faisant affaire avec le Collège telle que contractants, sous-contractants, stagiaires, etc.

Elle s'applique tant pour les activités qui se déroulent sur les lieux du Collège, que pour les activités professionnelles, pédagogiques, sociales ou sportives qui sont organisées par des membres de la communauté collégiale et qui se déroulent hors des lieux du Collège telles que les stages, les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, les comités, les compétitions sportives, les congrès, les formations, 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 membre de la communauté collégiale.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Tout membre de la communauté collégiale doit :

- Prendre connaissance de la présente *Politique* et de ses responsabilités;
- Respecter la présente *Politique*;

- Devenir témoin actif et s'opposer ouvertement aux attitudes et comportements liés aux violences à caractère sexuel ou aux mythes associés à celles-ci;
- Signaler dès que possible au Guichet unique ou à la sécurité du Collège toute situation de violence à caractère sexuel dont il est témoin ou qui lui a été signalée;
- Participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente *Politique*;
- Référer au Guichet unique toute personne désirant transmettre de l'information ou en obtenir;
- Collaborer lors d'enquêtes relatives à des situations de violence à caractère sexuel.

En plus des rôles et responsabilités mentionnés ci-dessus, les paragraphes suivants précisent les responsabilités spécifiques applicables aux membres de la communauté collégiale.

5.1 Conseil d'administration

- Adopte la *Politique* et les modifications dont elle pourrait faire l'objet.

5.2 Direction générale

- Est responsable de l'application de la *Politique*;
- Fait parvenir au Ministère la *Politique* adoptée et toute modification subséquente de celle-ci;
- Fait parvenir au Ministère la reddition de comptes annuelle;
- Forme les comités d'enquête lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel d'encadrement.

5.3 Direction des ressources humaines

- Fournit l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel du Collège;
- S'assure que les personnes impliquées reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits;
- Forme les comités d'enquête lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel du Collège;
- Coordonne l'application des mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu;
- Reçoit et traite les déclarations de relations intimes entre un membre du personnel du Collège et un membre de la communauté étudiante;
- Est responsable du Guichet unique pour le personnel du Collège;
- 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 du personnel du Collège, en collaboration avec le Service des communications;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention;
- Est responsable du comité permanent.

5.4 Direction des études

- Fournit l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre de la communauté étudiante;
- S'assure que les personnes impliquées reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits;
- Forme les comités d'enquête lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre de la communauté étudiante;

- 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 de la communauté étudiante;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention;
- Est responsable du Guichet unique pour la communauté étudiante.

5.5 Association étudiante et syndicats

Les représentant.e.s de l'association étudiante, des associations d'employé.e.s et des syndicats :

- S'assurent du respect de la présente *Politique* dans toutes leurs activités;
- S'assurent du respect de la présente *Politique* par leurs membres;
- Accompagnent les membres qui le souhaitent lors d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.

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;
- Élabore un plan de prévention, de sensibilisation et d'éducation annuel, incluant un bilan des activités;
- Émet des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violence à caractère sexuel;
- Révise la présente *Politique* au moins une fois tous les cinq ans;
- Met en place un processus afin de s'assurer que les étudiant.e.s, les employé.e.s, le personnel dirigeant et les syndicats soient consultés lors de révision.

6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont au cœur de la présente *Politique* et de toute intervention. Chaque membre de la communauté collégiale a le pouvoir de faire une différence dans la lutte contre la violence à caractère sexuel dans le but d'enraciner une culture de consentement. Le travail de collaboration de tous les membres est essentiel et nécessaire afin de maximiser les efforts et atteindre les objectifs de la présente *Politique*.

Chaque année, un plan de prévention, de sensibilisation et d'éducation est élaboré et mis en place. Ce plan inclut des activités spécifiques à toutes les nouvelles cohortes d'employé.e.s et d'étudiant.e.s ayant lieu dès le début de chaque session, notamment :

- Des mesures de prévention et de sensibilisation;
- Des activités d'information et de formation;
- Des mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel;
- Des règles encadrant les activités sociales ou d'accueil.

6.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent, notamment des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des stands ou des ateliers. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs à la violence à caractère sexuel tels que les différents types de violence à caractère sexuel, la notion de

consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et la violence à caractère sexuel, etc.

Lors d'activités sociales organisées par le Collège, les syndicats, l'association étudiante ou tout autre membre de la communauté collégiale, les organisateur.rice.s doivent s'assurer que les mesures de prévention requises sont mises en place.

6.2 Activités d'information et de formation

Le Collège doit prévoir certaines séances de formation :

- Activités **obligatoires** de formation à l'intention de la communauté étudiante;
- Activités **annuelles obligatoires** de formation à l'intention du personnel dirigeant, des employé.e.s, des représentant.e.s de l'association étudiante et des représentant.e.s des syndicats.

6.3 Mesures de sécurité

Le Collège diffuse les coordonnées du service de sécurité (5555). Le Collège vérifie périodiquement l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique, à la cybersurveillance et à la vidéosurveillance. Il porte une attention particulière aux résidences, aux endroits peu achalandés et aux endroits à accès restreint tels que les vestiaires des installations sportives.

À chaque début de session, une évaluation des mesures de sécurité sera faite de concert avec les gardiens de sécurité.

7. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ

Le Collège est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et un membre de la communauté étudiante du Collège vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement.

Toute relation intime entre un membre du personnel qui se trouve ou pourrait raisonnablement se trouver dans l'avenir dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique par rapport à un.e étudiant.e, est strictement interdite.

Toutefois, il existe des situations où un membre du personnel ayant un statut d'autorité n'est pas en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité directe avec une personne étudiante. Dans ce cas, une déclaration devra être remplie par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction des ressources humaines dans les plus brefs délais.

8. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures nécessaires afin de protéger les personnes qui dévoilent, signalent ou portent plainte, les témoins et les personnes mises en cause. Aux fins d'application de la présente *Politique*, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent avoir lieu avant et après le début du processus de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un manquement grave à la présente *Politique* et leur auteur sera sanctionné conformément à la présente *Politique*.

9. LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ

Les personnes qui dévoilent, signalent ou portent plainte, les témoins et les personnes mises en cause sont assurées de confidentialité, sous réserve des exceptions suivantes :

- Si la personne qui a transmis l'information consent, par écrit, à la communication de celle-ci;
- Si une disposition législative le lui ordonne ou l'autorise par une disposition expresse. Par exemple, lorsque l'information concerne une personne mineure, la personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais ⁴;
- Si elle doit prévenir un acte de violence, dont le suicide;
- Lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables. Dans un tel cas, les renseignements sont communiqués uniquement aux personnes visées et celles susceptibles de porter secours.

Dans les cas de demandes d'information, la communication est faite par le Secrétariat général, responsable de l'accès à l'information du Collège, en conformité avec la *Loi* applicable.

Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du Guichet unique peut transmettre de l'information anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel sous peine de sanctions.

10. GUICHET UNIQUE

Le mandat principal du Guichet unique est d'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre et de les diriger à l'instance appropriée pour le traitement des informations. Le Guichet unique n'a pas le mandat de mener une enquête administrative ou disciplinaire.

11. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement à la présente *Politique*, un dévoilement, un signalement ou une plainte (ci-après une

⁴ Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.

information) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais du Guichet unique.

À la réception de telle information, le Guichet unique s'assurera de fournir à la personne l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés (e.g. services juridiques) dont elle aura besoin.

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Guichet unique. Il est possible, advenant une dénonciation faite auprès d'intervenants externes (e.g. autorités policières ou travailleur social), que l'information ne soit pas transmise par la suite au responsable du Guichet unique.

La personne responsable du Guichet unique s'engage à collaborer avec les intervenants externes uniquement si la personne qui a transmis l'information le consent.

Le Collège s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder sept jours.

11.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement

Lors d'un dévoilement ou d'un signalement au Guichet unique, le professionnel doit :

- Tout d'abord accueillir la personne (victime ou tiers) et assurer une écoute;
- Après consentement, l'information est transmise à la personne responsable du Guichet unique approprié;
- La personne responsable du Guichet unique approprié évalue la situation et détermine l'intervention pertinente de concert avec ladite personne. Cette intervention peut prendre diverses formes, notamment :
 - Mesures d'accommodement;
 - Mesures réparatrices, par exemple une médiation entre les personnes mises en cause;
 - Intervention dans le milieu;
 - Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne;
 - Dépôt d'une plainte;
 - etc.

L'intervention peut comprendre plusieurs des éléments décrits plus haut.

Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées en tout temps au cours du processus.

- Une fois l'intervention déterminée et convenue, et les mesures d'accommodement requises ciblées, la personne responsable du Guichet unique approprié rencontre, s'il y a lieu, la direction concernée afin de lui faire part de l'intervention retenue.

La confidentialité de l'identité de la victime et des éléments permettant de l'identifier doit être maintenue, sauf avec son consentement.

Une rencontre visant à expliquer les mesures mises en place aura lieu entre la personne responsable du Guichet unique approprié, la personne visée par le

dévoilement ou le signalement et/ou le supérieur immédiat de la personne visée.

Dans tous les cas et en tout temps, la personne peut mettre un terme au processus.

- En parallèle, la personne responsable du Guichet unique approprié pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise. Il est important d'assurer la confidentialité des personnes mises en cause et les recommandations devront être formulées de façon à empêcher leur identification.
- Un suivi sera fait auprès des personnes mises en cause par la personne responsable du Guichet unique approprié afin de s'assurer que la situation est résolue.
- Dans le cas contraire, une plainte pourra être déposée.

11.2 Traitement d'une plainte formelle administrative

Le traitement d'une plainte commence par son dépôt, au Guichet unique approprié, soit sur le formulaire prévu à cette fin, soit par un simple écrit, soit consigné par écrit par la personne responsable du Guichet unique approprié.

Le processus peut prendre fin à tout moment à la demande de l'auteur de la plainte.

11.2.1 Analyse de la recevabilité

La personne responsable du Guichet unique approprié étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité en fonction des critères suivants⁵:

- La personne plaignante est ou a été membre de la communauté collégiale;
- La personne mise en cause est ou a été 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 irrecevable, la personne responsable du Guichet unique approprié transmet l'information par écrit à la personne plaignante; elle lui indique les motifs pour lesquels la plainte est jugée irrecevable et la dirige vers la ressource appropriée.

Si la plainte est jugée recevable et si ce n'est pas déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec l'auteur de la plainte, afin de retenir des mesures de mitigation appropriées. Ces mesures seront en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête. Ces mesures peuvent prendre diverses formes, notamment :

- Mesures d'accommodement;
- Mesures réparatrices, par exemple une médiation entre les personnes mises en cause;
- Intervention dans le milieu;

⁵ 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

- Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne;
- Dépôt d'une plainte autre qu'administrative;
- etc.

Une fois les mesures d'accommodement requises ciblées, la personne responsable du Guichet unique approprié rencontre la direction concernée afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

11.2.2 Processus d'enquête

Si la plainte est jugée recevable, le Collège mandatera un enquêteur (interne ou externe). L'auteur de la plainte est avisé de l'identité de l'enquêteur.

La plainte est acheminée vers la direction concernée qui sera responsable de l'enquête selon la situation, soit :

- S'il s'agit d'étudiant.e.s ou d'usager.ère.s, la plainte sera dirigée vers la Direction des études;
- S'il s'agit d'employé.e.s, la plainte sera dirigée vers la Direction des ressources humaines;
- S'il s'agit d'une situation impliquant un.e étudiant.e et un.e employé.e, la Direction des ressources humaines et la Direction des études travailleront de concert pour composer le comité d'enquête;
- S'il s'agit d'un partenaire, la plainte sera dirigée vers la Direction des ressources humaines ou la Direction des études qui travaillera avec la direction responsable du partenaire visé.

Les conclusions de l'enquête sont transmises à la direction concernée, à la personne plaignante et à la personne visée par l'enquête.

Le Collège rendra une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées seront avisées de cette décision.

Un suivi dans l'application des mesures devra être fait par les dirigeants du Collège.

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

L'enquête vise à 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.

Les plaintes reçues au Guichet unique devront être traitées dans un délai de 90 jours de calendrier.

11.3 Traitement d'une plainte en matière criminelle

Dans le cas d'une plainte déposée auprès des autorités policières, son cheminement suit le processus établi dans le système de justice criminel (enquête policière et processus judiciaire).

Même s'il y a arrêt des procédures, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention sont offerts à la personne victime.

12. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le non-respect de la présente *Politique* pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion pour un.e étudiant.e et un congédiement pour un.e employé.e. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

Dans le cadre de relations contractuelles avec un tiers, le Collège pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente *Politique*. La présente *Politique* sera présentée à tous les tiers contractant avec le Collège et les tiers devront s'engager à s'y conformer.

13. COMITÉ PERMANENT

Ce comité est composé de personnes issues de la communauté étudiante, du personnel dirigeant et de membres du personnel tous dûment formés en matière de violences à caractère sexuel. La sélection des membres se fera en fonction de critères définis, notamment en regard du profil et de l'expertise des personnes. Au besoin, des personnes intervenantes reconnues pour leur expertise pourront être invitées à participer aux travaux du comité.

14. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

La présente *Politique* est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2019.

15. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La *Politique* est accessible à tous les membres de la communauté collégiale sur le site internet du Collège. 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 Collège rend accessible la présente *Politique* aux partenaires afin qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités.

16. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la *Loi*, le Collège rend compte de l'application de la présente *Politique* dans son rapport annuel. 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 à la communauté étudiante;
- Les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentant.e.s de l'association étudiante;
- Les mesures de sécurité mises en place;
- Le nombre de plaintes et de signalements 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 révision de la *Politique*.

17. RÉVISION DE LA *POLITIQUE*

Le Collège révisera la présente *Politique* au moins une fois tous les cinq ans. Toutefois, au cours de la prochaine année, dans le but de répondre adéquatement aux besoins de la communauté et aux objectifs visés par la *Loi*, le comité permanent pourrait recommander la révision de certaines sections.