

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

Direction de la vie étudiante et de la réussite éducative

Adoptée par le Conseil d'administration

lors de sa 337^e assemblée, le 19 mars 2019 (résolution n° 312)

Modifiée à la 367^e assemblée, le 4 octobre 2022 (résolution n° 3520)

Modifiée à la 373^e assemblée, le 14 juin 2023 (résolution n° 3576)

Table des matières

PRÉAMBULE.....	3
1. ÉNONCÉ DE PRINCIPE.....	3
2. DÉFINITIONS.....	3
3. OBJECTIFS.....	7
4. CHAMP D'APPLICATION	8
5. LE BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION DES PLAINTES (BIPP BIPP@BDEB.QC.CA).....	8
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	8
7. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	11
8. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ.....	12
9. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES	12
10. LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ.....	13
11. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ	14
12. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	18
13. COMITÉ PERMANENT	19
14. DIFFUSION DE LA POLITIQUE	19
15. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES.....	19
16. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE	19

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 à 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 au droit à la dignité et à l'intégrité psychologique et physique.

Le Collège reconnaît que chaque situation est différente 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 personnes étudiantes provenant de l'étranger, ainsi que les personnes en situation de handicap¹ ».

2. DÉFINITIONS

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

¹ 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

CONCEPTS RELIÉS AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

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>
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 ; • 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 ; <p>Aux fins d'application de la présente Politique, 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.</p>
Culture de consentement	<p>C'est une culture selon laquelle 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.</p>
Culture du viol	<p>C'est un ensemble de gestes, attitudes ou comportements partagés qui banalisent, voire, excusent les agressions sexuelles.</p>
Cyberharcèlement sexuel²	<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>

² 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.

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>
Inconduite sexuelle	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 membre de la communauté étudiante.
Violence à caractère sexuel	<p>S'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité.</p> <p>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 celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. 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 de genre 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>
Violence conjugale	La violence conjugale se manifeste entre deux individus dans une relation amoureuse, intime ou conjugale, présente ou passée. Ce type de violence implique souvent une dynamique de contrôle.
EXPRESSIONS RELIÉES AUX MODALITÉS ET AUX PROCESSUS	
Bureau d'intervention et de prévention des plaintes (BIPP)	Point de service au Collège visant à accueillir et à accompagner les personnes, victimes ou tiers, d'une situation de violence à caractère sexuel.
Plainte	<p>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.</p> <p>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.</p>
Signalement	<p>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 au Bureau d'intervention et de prévention des plaintes, ou à toutes personnes en autorité au collège.</p> <p>Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.</p>

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

TYPES DE RELATIONS	
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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les psychologues • Les travailleuses et travailleurs sociaux • Les conseillères et conseillers et les techniciennes et techniciens aux services adaptés • Les conseillères et conseillers d'orientation • Les aides pédagogiques individuelles • Les intervenantes et intervenants de milieu • Les conseillères et conseillers à la vie étudiante • Les infirmières et infirmiers, etc.
Relation d'autorité	<p>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.</p>
Relations intimes	<p>Les relations intimes incluent les relations amoureuses ainsi que les relations sexuelles.</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 enseignés⁴ ».</p> <p>Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire⁵. Cette définition inclut, notamment les relations maître-élève, mais également les relations de l'étudiante ou étudiant avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences (monitrice et moniteur, tutrice et tuteur, technicienne et technicien en travaux pratiques, apparitrice et appariteur, entraîneuse et entraîneur, etc.).</p>
Représailles	<p>Action délibérée visant à punir toute personne, victime ou tiers, qui dénonce une situation de violence à caractère sexuel.</p>
PERSONNES OU ENTITÉS	
Association étudiante	<p>Toute association d'étudiantes et d'étudiants, qui regroupe notamment les personnes élues à des postes de représentation des étudiantes et étudiants et les employées et employés de cette entité.</p>
Bénévole	<p>Toute personne qui apporte son aide au Collège ou à ses partenaires sans être rémunérée, incluant les membres du conseil d'administration du Collège.</p>
Employée et employé	<p>Toute personne qui est en lien d'emploi avec le Collège.</p>
Étudiante et étudiant	<p>Toute personne qui étudie au Collège. Les étudiantes et étudiants salariés sont considérés comme des étudiantes et étudiants aux fins d'application de la présente <i>Politique</i>.</p>

⁴ Hess, Remi et Weigand, Gabriele, 2007. *La relation pédagogique*, Paris: Economica Antropos, 290p.

⁵ Marsollier, C. 2004. *Le conseil d'élèves : pour apprendre à vivre ensemble*. Paris : L'Harmattan.

Membre de la communauté collégiale	Les personnes étudiantes, les membres du personnel, le personnel dirigeant, les usagères et usagers, les partenaires et leurs membres du personnel ou sous-traitant, ainsi que les bénévoles du Collège.
Organisation sportive	Toute personne faisant partie d'une équipe sportive du Collège, incluant les athlètes, entraîneuses et entraîneurs, employées, employés, bénévoles ou membres d'un programme sportif.
Personnel dirigeant	L'ensemble du personnel-cadre et hors cadre du Collège.
Syndicat	Toute association d'employées et employés 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 employées et employés de cette entité.
Témoin actif	Personne susceptible d'intervenir afin de mettre fin à une situation de VACS ou de la prévenir. ⁶
Tierce personne	Personne qui a la connaissance, même partielle, d'une situation de VACS au sein de laquelle elle n'est pas directement impliquée. Elle peut agir comme accompagnatrice de la personne touchée par une situation de VACS. Une tierce personne peut aussi être un témoin active ou un témoin actif. ⁷
Tiers	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.
Usagère et usager	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.

3. OBJECTIFS

La présente *Politique* a pour objectifs :

- a. Assurer un milieu d'études, de travail et de vie exempt de violence à caractère sexuel pour tous les membres de la communauté collégiale ;
- b. Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ;
- c. Établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale ;
- d. 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 ;
- e. Baliser les interventions du Collège si des situations de violence à caractère sexuel lui sont signalées ;
- f. Offrir un soutien adapté aux besoins des personnes impliquées dans des situations de violence à caractère sexuel ;
- g. Traiter dans le respect de la confidentialité et de façon équitable chaque personne impliquée dans des situations de violence à caractère sexuel ;
- h. Promouvoir une culture du respect.

⁶⁻⁷<https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/fileadmin/sites/decouvrir/documents/direction/politiques/2500-042.pdf>

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 tel que contractants, sous-traitants, 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 tels 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.

5. LE BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION DES PLAINTES (BIPP | bipp@bdeb.qc.ca)

Le mandat principal du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes est d'accueillir et d'accompagner les personnes ayant des informations à transmettre et, au besoin, de les diriger à l'instance appropriée pour le traitement des informations. Le Bureau d'intervention et de prévention des plaintes n'a pas le mandat de mener une enquête administrative ou disciplinaire. Le BIPP peut être contacté via l'adresse courriel bipp@bdeb.qc.ca.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 Tout membre de la communauté collégiale doit :

- a. Prendre connaissance de la présente *Politique* et de ses responsabilités ;
- b. Respecter la présente *Politique* ;
- c. Devenir témoin actif et réagir aux attitudes et comportements reliés aux violences à caractère sexuel.
- d. Autant que possible, s'opposer aux mythes associés à celles-ci⁸;
- e. Signaler, si possible, au Bureau d'intervention et de prévention des plaintes ou à la sécurité du Collège, toute situation de violence à caractère sexuel dont il est témoin ou qui lui a été signalée ;
- f. Participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente *Politique* ;
- g. Référer au Bureau d'intervention et de prévention des plaintes toute personne désirant transmettre de l'information ou en obtenir ;
- h. Collaborer lors d'enquêtes relatives à des situations de violence à caractère sexuel;
- i. Déclarer des relations intimes (voir point 8).

⁸ Voir le site web du CPIVAS sur les mythes reliés aux violences à caractère sexuel : <https://cpivas.com/mythes-et-prejuges/>

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

6.2 Conseil d'administration

- a. Adopte la *Politique* et les modifications dont elle pourrait faire l'objet.
- b. Assure la mise en œuvre de la politique si la Direction générale est mise en cause.

6.3 Les directions

Direction des ressources humaines	Direction de la vie étudiante de la réussite éducative	Direction générale
<ul style="list-style-type: none"> • 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 (voir point 8) ; • Collabore avec le Bureau d'intervention et de prévention des plaintes lorsqu'une situation concerne un ou des membres du personnel du Collège ; • De concert avec le gestionnaire immédiat, collabore à l'application de mesures d'accommodement et de mitigation, s'il y a lieu ; • Collabore à la diffusion de la présente <i>Politique</i> 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 ; 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <i>Politique</i> auprès de la communauté du collège ; • Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention ; • Est responsable du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes pour la communauté du collège; • Est responsable du comité permanent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Est responsable de l'application de la <i>Politique</i> ; • Fait parvenir au Ministère la <i>Politique</i> 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.

- Font la promotion du programme et des services offerts aux membres de la communauté sous sa responsabilité et diffusent de l'information en matière de prévention des violences à caractère sexuel.
- Appliquent la politique en toute transparence et en respectant le principe de confidentialité.
- Mandatent une ressource qualifiée ou une ressource externe compétente dans le cadre du processus de traitement d'une plainte.
- Agissent en collaboration avec une autre direction selon les membres impliqués dans la situation (membre du personnel, population étudiante ou un membre du personnel-cadre).
- S'il y a lieu de recommander une mesure ou de sanctionner un membre du personnel, la Direction des ressources humaines agit en collaboration avec la direction concernée, s'il s'agit d'un membre de la population étudiante, la Direction de la vie étudiante et de la réussite éducative agit en collaboration avec la Direction des études et lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel-cadre, la Direction générale prend la décision.

6.4 Association étudiante et syndicats

Les représentantes et représentants de l'association étudiante, des associations des employées et employés et des syndicats :

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

6.5 Comité permanent

- a. Assure le suivi de la *Politique*;
- b. Est composé d'étudiantes et d'étudiants, d'employées et employés et de membres du personnel dirigeant;
- c. Élabore un plan de prévention, de sensibilisation et d'éducation annuel, incluant un bilan des activités;
- d. Émet des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violence à caractère sexuel;
- e. Révise la présente *Politique* au moins une fois tous les cinq ans;
- f. Met en place un processus afin de s'assurer que les étudiantes et étudiants, les employées et employés, le personnel dirigeant et les syndicats soient consultés lors de révision.

6.6 Le Bureau d'intervention et de prévention des plaintes (BIPP)

- a. Le Bureau est responsable de la coordination des actions de prévention, de formation et d'interventions liées aux violences à caractère sexuel ;
- b. Le BIPP accompagne, informe, soutient toutes les personnes de la communauté dans le cadre d'une situation conflictuelle qui s'est produite sur les lieux physiques ou virtuels du Collège ;
- c. Le BIPP doit :
 - Lorsqu'il juge que la sécurité de la personne plaignante est menacée, en informer immédiatement la direction responsable qui, en collaboration avec le service de la sécurité, entreprendra les démarches nécessaires dans l'intérêt de cette personne ;
 - Consigner toute information recueillie lors d'un signalement ou du dépôt d'une plainte.
- d. Le BIPP a la responsabilité de :
 - Faire la promotion du programme et des services offerts par le BIPP et diffuse de l'information en matière de prévention des violences à caractère sexuel ;

- Fournir l'information et mettre en place des mesures de sensibilisation et des activités de formation pour la communauté collégiale sur toute question relative aux violences à caractère sexuel ;
- Explorer avec la personne qui sollicite du soutien, au moment du dépôt d'une plainte ou au préalable, des façons de régler le problème, soit personnellement, soit par des moyens prévus dans la politique ou dans toute autre politique ou tout autre règlement du Collège ;
- Agir à titre de conciliateur, facilitateur ou médiateur entre la personne qui sollicite du soutien et la personne (ou le groupe) mise en cause, si applicable ;
- Orienter la personne qui signale une situation ou qui désire porter plainte vers les ressources spécialisées disponibles ;
- Assister la personne qui sollicite du soutien dans ses démarches, notamment dans la préparation de la plainte.

7. 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 de la communauté collégiale 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'employées et employés et d'étudiantes, étudiants ayant lieu dès le début de chaque session, notamment :

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

7.1 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 des activités sociales organisées par le Collège, les syndicats, l'association étudiante ou tout autre membre de la communauté collégiale, les organisatrices et organisateurs doivent s'assurer que des mesures de prévention sont mises en place.

7.2 Activités d'information et de formation

Le Collège doit prévoir certaines séances de formation :

- a. Activités **obligatoires** de formation à l'intention de la communauté étudiante;
- b. Activités **annuelles obligatoires** de formation à l'intention du personnel dirigeant, des employées et employés, des représentantes et représentants de l'association étudiante et des représentantes et représentants des syndicats.

7.3 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 l'équipe du service de sécurité.

8. 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 membre de la communauté étudiante, 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.

9. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures nécessaires afin de protéger les personnes qui signalent ou portent plainte, les témoins et les personnes mis 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 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*.

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

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

- a. Si la personne qui a transmis l'information consent, par écrit, à la communication de celle-ci;
- b. Si une disposition législative le lui ordonne ou l'autorise par une disposition expresse. Par exemple, lorsque l'information concerne une personne mineure;
- c. La personne qui la reçoit à l'obligation de dénoncer la situation au directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais⁹;
- d. Si elle doit prévenir un acte de violence, dont le suicide;
- e. 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 à celles susceptibles de porter secours;
- f. À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci le cas échéant¹⁰.

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 Bureau d'intervention et de prévention des plaintes 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.

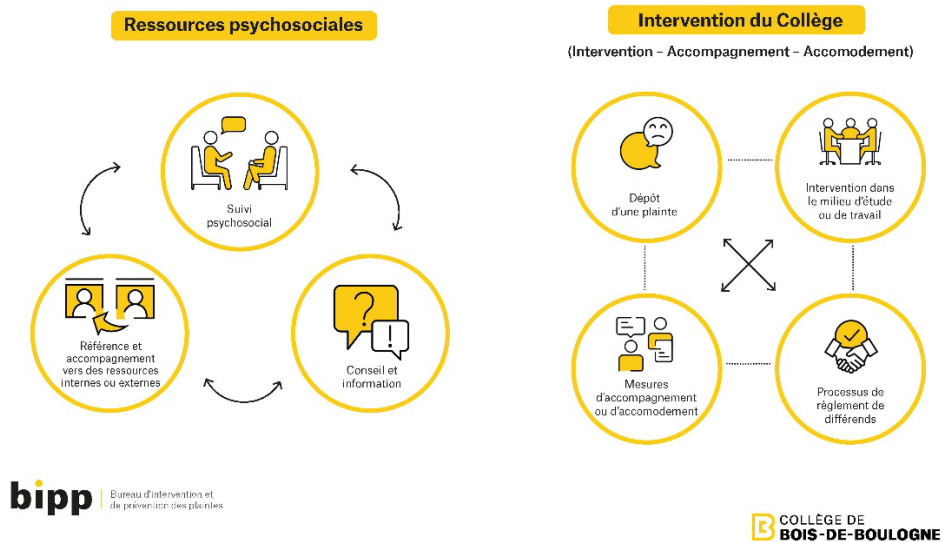
⁹ Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.

¹⁰ L'article 99 de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (L.Q. 2021, ch.25) prévoit que l'article 4 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements⁵ d'enseignement supérieur* (chapitre P-22.1) est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant : « À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant ». Cette modification est entrée en vigueur le 22 septembre 2022.

11. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE

Une intervention par le BIPP inclut:

- Accueil et écoute par l'équipe du BIPP
- Évaluation de la situation et accompagnement vers la bonne intervention (selon le choix de la personne requérante)



Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement à la présente *Politique*, un signalement ou une plainte (ci-après une information) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes.

À la réception de telle information, le Bureau d'intervention et de prévention des plaintes s'assurera de fournir à la personne l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés (p. ex., services juridiques) dont elle aura besoin.

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Bureau d'intervention et de prévention des plaintes. Il est possible, advenant une dénonciation faite auprès d'intervenants externes (p. ex. autorités policières ou travailleur social), que l'information ne soit pas transmise par la suite au responsable du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes.

La personne responsable du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes 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 ouvrables.

11.1 Traitement d'un signalement

Lors d'un signalement au Bureau d'intervention et de prévention des plaintes, l'équipe du BIPP doit :

- a. Tout d'abord accueillir la personne (victime ou tiers) et assurer une écoute;
- b. Après consentement, l'information est transmise à la personne appropriée de l'équipe du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes;
- c. La personne appropriée du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes 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;
 - Intervention dans le milieu;
 - Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne;
 - Dépôt d'une plainte;
 - Etc.

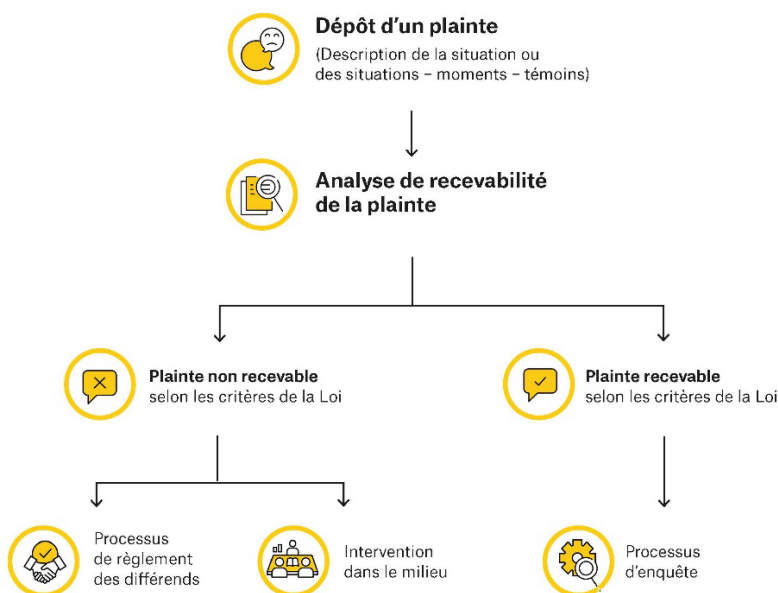
L'intervention peut comprendre plusieurs des éléments décrits plus haut.

- d. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées en tout temps au cours du processus.
- e. Une fois l'intervention déterminée et convenue, et les mesures d'accommodement requises ciblées, la personne responsable du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes appropriée rencontre, s'il y a lieu, la direction concernée afin de lui faire part de l'intervention retenue.
- f. La confidentialité de l'identité de la victime et des éléments permettant de l'identifier doit être maintenue, sauf avec son consentement.
- g. Une rencontre visant à expliquer les mesures mises en place aura lieu entre la personne responsable du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes appropriée, la personne visée par 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.

- h. En parallèle, la personne responsable du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes appropriée 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.
- i. Un suivi sera fait auprès des personnes mises en cause par la personne responsable du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes appropriée afin de s'assurer que la situation est résolue.
- j. Dans le cas contraire, une plainte pourra être déposée.

Processus de plaintes



Le traitement d'une plainte commence par son dépôt, au Bureau d'intervention et de prévention des plaintes, soit sur le formulaire prévu à cette fin, soit par un simple écrit, soit consigné par écrit par la personne responsable du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes appropriée. 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 Bureau d'intervention et de prévention des plaintes appropriée étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité en fonction des critères suivants¹¹ :

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

- a. La personne plaignante est ou a été membre de la communauté collégiale ;
- b. La personne mise en cause est ou a été membre de la communauté collégiale ;
- c. 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 Bureau d'intervention et de prévention des plaintes appropriée 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 :

- a. Mesures d'accommodement ;
- b. Mesures réparatrices ;
- c. Intervention dans le milieu ;
- d. Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne;
- e. Dépôt d'une plainte autre qu'administrative

Une fois les mesures d'accommodement requises ciblées, la personne responsable du Bureau d'intervention et de prévention des plaintes appropriée 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, et ce, le plus rapidement possible.

11.2.2 Processus d'enquête

Si la plainte est jugée recevable, le Collège mandatera une personne responsable de mener l'enquête (interne ou externe). L'auteur de la plainte est avisé de l'identité de la personne responsable de mener l'enquête.

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

- a. S'il s'agit d'étudiantes, d'étudiants, d'usagères ou d'usagers, la plainte sera dirigée vers la Direction de la vie étudiante et de la réussite éducative ;
- b. S'il s'agit d'employées ou d'employés, la plainte sera dirigée vers la Direction des ressources humaines ;
- c. S'il s'agit d'une situation impliquant une étudiante, un étudiant, une employée ou un employé, la Direction des ressources humaines et la Direction de la vie étudiante et de la réussite éducative travailleront de concert pour composer le comité d'enquête ;
- d. S'il s'agit d'un partenaire, la plainte sera dirigée vers la Direction des ressources humaines ou la Direction de la vie étudiante et de la réussite éducative 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.

À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci le cas échéant¹².

- 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 déterminer :

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

Les plaintes nécessitant une enquête 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 une personne étudiante et un congédiement pour un membre du personnel. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

¹² L'article 99 de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (L.Q. 2021, ch.25) prévoit que l'article 4 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (chapitre P-22.1) est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant : « À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant ». Cette modification est entrée en vigueur le 22 septembre 2022.

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 contractants 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. 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 employées et employés et lors de l'admission d'une étudiante ou d'un étudiant, 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.

15. 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 :

- a. Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes à la communauté étudiante ;
- b. Les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentantes et représentants de l'association étudiante ;
- c. Les mesures de sécurité mises en place ;
- d. Le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement ;
- e. Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;
- f. Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la révision de la *Politique*.

16. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Elle doit être révisée en conformité avec le calendrier législatif du Collège. Elle peut aussi être révisée au besoin.