



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

### **PRÉAMBULE**

La politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel du cégep du Vieux Montréal s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, de même que le droit de recevoir des services publics sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnoculturelle, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il s'ensuit que toute forme de violence à caractère sexuel constitue une violation des droits fondamentaux des individus. La présente politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes.

### **1. PRINCIPES DIRECTEURS**

Le cégep du Vieux Montréal s'engage, par la présente politique, 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. Les efforts en ce sens viseront à informer et sensibiliser la communauté collégiale au phénomène des violences à caractère sexuel afin de prévenir et de remédier à d'éventuelles situations problématiques pour permettre aux personnes subissant ce genre de violences de poursuivre leurs activités d'études et de travail dans un milieu sain et sécuritaire.

Le Cégep du Vieux Montréal reconnaît la vulnérabilité accrue de certains groupes de personnes face aux violences à caractère sexuel et s'engage à porter une attention particulière notamment aux personnes minorisées par leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, aux personnes issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, aux étudiant.e.s étranger.ère.s, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap. Il reconnaît les formes multiples d'oppression.

Le Collège se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait plainte, absence de plainte ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la présente politique en respect des principes de confidentialité.

Tout dévoilement, signalement ou plainte est traité avec diligence, pondération, équité, impartialité prudence, confidentialité et ouverture.

## **2. CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à toute la communauté collégiale, incluant les dirigeant.e.s du Collège, les étudiant.e.s, les membres du personnel, les représentant.e.s syndicaux, les représentant.e.s étudiant.e.s., les intervenant.e.s externes et les bénévoles.

La présente politique s'applique également lors des activités pédagogiques, sociales ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant à l'extérieur des lieux du Collège telles que les activités d'intégration, les voyages étudiants, les espaces virtuels, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. La personne organisatrice doit s'assurer du respect de la présente politique lors de l'événement.

## **3. DÉFINITIONS**

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

## **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 peut s'agir 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.

## **Bureau d'intervention et de prévention (BIP) des violences à caractère sexuel**

Ce bureau d'intervention et de prévention est un endroit connu et accessible qui regroupe l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel. Ce bureau regroupe l'ensemble des informations concernant l'aide immédiate, les demandes d'aides confidentielles, la façon de venir en aide à quelqu'un et le processus de dévoilement, signalement ou plainte pour l'ensemble des membres de la communauté du cégep. Dans le contexte de la présente politique, il s'adresse à la fois aux étudiant.e.s et aux employé.e.s du Collège..

## **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 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 sexuelle ;
- 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 de la présente politique, le consentement est jugé invalide en présence d'une relation d'autorité, d'aide ou pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante sous réserve de l'article 9 de la présente politique.

## **Cyberharcèlement sexuel**

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires ou d'images à caractère sexuel sans le consentement de la personne ou encore l'envoi de menaces d'agression à caractère sexuel constituent 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>[1]</sup>

## **Dévoilement**

Au sens de la politique, on entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a subi une violence à caractère sexuel alléguée. Cette personne est appelée « personne dévoilante ». Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte. En matière de reddition de comptes dans le cadre de la *Loi*, un dévoilement est traité comme un signalement.

## **Dirigeant.e.s du Collège**

Les membres de la direction et l'ensemble du personnel-cadre du Collège. Les dirigeant.e.s du Collège incluent les membres du conseil d'administration.

## **Exploitation sexuelle**

Pratique par laquelle une ou des personnes obtiennent une gratification sexuelle, un gain financier ou un avancement quelconque en exploitant la sexualité ou la nudité d'une autre personne ou d'un groupe de personnes.

## **Harcèlement sexuel**

Il s'agit 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 portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-ci, un milieu d'étude ou de travail néfaste<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Des exemples de comportements inappropriés liés aux harcèlements sexuels se trouvent également dans la *Politique visant à prévenir et contre toute forme de harcèlement et de violence* à l'annexe 1 aux pages 10 et 11.

### **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>[2]</sup>

### **Membres du personnel**

L'ensemble des personnes employées par le Cégep du Vieux Montréal.

### **Organisations sportives**

L'ensemble des personnes travaillant avec les équipes sportives du Collège et avec lesquelles le Collège a une relation contractuelle.

### **Personnes avec lesquelles Collège a une relation contractuelle (sous-traitants)**

L'ensemble des personnes qui fournissent un service en vertu d'obligations contractuelles avec le cégep du Vieux Montréal.

### **Personne mise en cause**

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

### **Plainte**

Une plainte est une démarche formelle de la personne qui subit de la violence à caractère sexuel visant à dénoncer officiellement cette situation au Collège ou au service de police. Cette personne est appelée « personne plaignante ». Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement sexuel et à sanctionner la personne mise en cause.

### **Relation d'aide**

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les sexologues, les travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens aux services adaptés, les conseillers d'orientation, les conseillers

en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu ou les techniciens à la vie étudiante.

### **Relation d'autorité**

La relation d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser une autre personne. Elle existe notamment entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents au Collège ou dans une relation entre un.e enseignant.e et un.e étudiant.e. Elle exclut la relation entre les étudiant.e.s et les salariés-étudiants.

### **Relations intimes**

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

### **Relation pédagogique**

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignant.e.s et enseigné.e.s ». <sup>[4]</sup> Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire. Cette définition inclut notamment les relations entre un.e étudiant.e et un.e enseignant.e, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'étudiant.e.

### **Représentants de l'association étudiante**

Personnes désignées et élues par la communauté étudiante au sein de l'association étudiante du Collège pour défendre les étudiant.e.s et améliorer leurs conditions d'étude. Cette définition inclut les employé.e.s permanent.e.s de cette entité qui ne sont pas à l'emploi du Collège.

### **Représentants syndicaux**

Personnes désignées et élues par une organisation syndicale au sein du Collège pour défendre les salariés et améliorer leurs conditions de travail. Cette définition inclut les employé.e.s permanent.e.s de ces entités qui ne sont pas à l'emploi du Collège.

### **Signalement <sup>[3]</sup>**

Au sens de la politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Cette personne est appelée « personne signalante ». Celle-ci peut être la personne qui vit la violence ou la personne qui en

est témoin. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte. Un témoin peut aussi signaler une violence à caractère sexuel.

### **Témoin**

Toute personne qui a vu un acte de violence à caractère sexuel ou qui a entendu le récit d'un acte de violence à caractère sexuel.

### **Violence à caractère sexuel**

S'entend de toute forme de violence commise par le biais de comportements sexuels ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toutes autres inconduites qui se manifestent notamment par des gestes, paroles, écrits, 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'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et l'inconduite sexuelle.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, l'origine ethno-culturelle, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (personne dévoilante, signalante, plaignante, témoin ou mise en cause) 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 les personnes impliquées.

#### 4. OBJECTIFS

En établissant la présente politique, le Collège vise à :

1. Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ;
2. Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiant.e.s et les membres du personnel ;
3. Mettre en place des mesures de prévention et de sécurité ;
4. Encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant à l'extérieur des lieux du Collège ;
5. Encourager les personnes ayant vécu une ou plusieurs formes de violence à caractère sexuel, ou ayant été témoins de celles-ci, à rapporter les situations problématiques et identifier des moyens pour y répondre ;
6. Établir les modalités de traitement des plaintes, signalements et des renseignements obtenus.
7. Fournir le soutien et l'assistance aux personnes ayant vécu de la violence à caractère sexuel et établir des mécanismes d'aide et de secours ;
8. Établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la politique ;
9. Garantir à toute personne ou groupe de personnes qui dépose une plainte, ou contre qui une telle plainte est déposée, la plus grande confidentialité, sous réserve des lois applicables ;
10. Favoriser la cohérence des interventions et la concertation avec les ressources régionales externes.



## 5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 5.1 Tous les membres de la communauté collégiale

Il est du devoir de chacun.e, notamment de :

- Prendre connaissance de la présente politique et de ses responsabilités ;
- S'informer de ce que constituent les violences à caractère sexuel ;
- Respecter la présente politique ;
- Signaler, dès que possible au Bureau d'intervention et de prévention ou à la sécurité du Collège, si elle ou il est témoin d'une situation de violence à caractère sexuel ;
- Référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au Bureau d'intervention et de prévention ;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

Certains membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

### 5.2 Bureau d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel

- Fournir l'écoute et le soutien nécessaires aux personnes impliquées dans les signalements, dévoilements ou plaintes ;
- Recevoir et analyser l'ensemble des signalements, dévoilements ou plaintes en lien avec les violences à caractère sexuel de façon confidentielle, respectueuse et impartiale ;
- Fournir de l'information à propos de la politique et du processus de signalement, dévoilement ou plainte ;
- Participer à l'organisation des activités de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les violences à caractère sexuel ;
- Référer au service de sexologie, à la coordination aux ressources humaines en santé, sécurité et mieux-être au travail et à des ressources externes au besoin ;
- Établir des partenariats avec les ressources externes expertes (par exemple, CALACS, CIUSS, etc.)
- Procéder à l'étude de recevabilité des plaintes ;

- Référer les plaintes jugées recevables en enquête externe et faire les liens avec les directions concernées ;
- S'assurer que la Loi est respectée par rapport aux exigences d'activité de prévention et de sensibilisation et aux obligations de formation ;
- Rédiger et présenter la reddition de compte.

### **5.3 Comité de prévention**

Le comité de prévention est représenté par le comité de santé et de sécurité au travail du Collège. Il a notamment pour mandat de :

- Promouvoir un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire ;
- Faire la diffusion et la promotion de la Politique auprès des étudiant.e.s et du personnel ;
- Proposer des activités d'information, de sensibilisation et de formation sur les sujets visés par la présente Politique ;
- Procéder annuellement à l'évaluation des mesures de sécurité en place au Collège afin d'en mesurer l'efficacité et d'y apporter les correctifs et mises à jour nécessaires.

### **5.4 Coordination aux ressources humaines et santé, sécurité et mieux-être au travail**

- Poursuivre son rôle de prévention en matière de violence, notamment celle à caractère sexuel; et son rôle de promotion d'un milieu de travail sain et sécuritaire ;
- Référer au Bureau d'intervention et de prévention dans le cas de signalement, dévoilement ou plainte ;
- Mettre en place une démarche de résolution de conflit au besoin ;
- Organiser des activités de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les violences à caractère sexuel pour les employés, en collaboration avec des ressources externes expertes au besoin.

### **5.5 Dirigeant.e.s du Collège**

- Suivre les activités de formation obligatoires prévues à la *Loi* et offertes par le Collège ;
- Donner l'exemple ;
- Accueillir, écouter et soutenir ;

- Superviser l'application de la présente Politique ;
- Diffuser la présente politique et de la faire connaître.

#### **5.6 Représentant.e.s de l'association étudiante**

- Suivre les activités de formation obligatoires prévues à la *Loi* et offertes par le Collège ;
- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'association étudiante ;
- S'assurer que les employé.e.s permanent.e.s de l'association s'engagent à respecter la présente Politique ;
- Collaborer avec le Collège dans l'application de la Politique ;
- Assurer une représentation équitable entre les différentes personnes impliquées (dévoilante, signalante ou plaignante et mise en cause) ;
- S'assurer que ce soit deux personnes différentes qui accompagnent la personne dévoilante, signalante ou plaignante et la personne mise en cause.

#### **5.7 Représentant.e.s syndicaux**

- Suivre les activités de formation prévues à la *Loi* et offertes par le Collège ;
- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'organisation syndicale ;
- S'assurer que les employé.e.s permanent.e.s de l'organisation s'engagent à respecter la présente politique ;
- Collaborer avec le Collège dans l'application de la Politique ;
- Assurer une représentation équitable entre les différentes personnes impliquées (dévoilante, signalante ou plaignante et mise en cause) ;
- S'assurer que ce soit deux personnes différentes qui accompagnent la personne dévoilante, signalante ou plaignante et la personne mise en cause.

#### **5.8 Service de sexologie**

- Offrir de l'aide, du soutien et des références aux étudiant.e.s qui ont subi de la violence à caractère sexuel et/ou qui sont mis en cause ;
- Référer au Bureau d'intervention et de prévention dans le cas de signalement, dévoilement ou plainte ;

- Organiser des activités de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les violences à caractère sexuel pour les étudiant.e.s, en collaboration avec des ressources externes expertes au besoin.

## **6. INTERDICTIONS**

Il est interdit :

1. De faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ;
2. D'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation. Une personne qui exerce toute forme de représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé une plainte ou à l'endroit d'une personne ayant témoigné dans le cadre d'une enquête peut se voir infliger une sanction par le Collège, pouvant notamment aller jusqu'au renvoi ou au congédiement ;
3. D'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un.e étudiant.e du Collège sous réserve de la section 9.

## **7. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Dans l'optique de faire connaître et de contrer le phénomène des violences à caractère sexuel, le Collège organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux différents membres de la communauté collégiale (étudiant.e.s, membres du personnel et personnel dirigeant.e.s) en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

### **7.1 MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION**

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées et des kiosques. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et de drogues et les violences à caractère sexuel, etc.

Ces mesures de prévention et de sensibilisation seront également présentes dans les activités plus à risque s'adressant aux étudiant.e.s et aux membres du personnel comme les activités avec alcool et les activités d'intégration. Les organisateurs de ces activités ont la responsabilité de s'assurer que les mesures de prévention requises sont mises en place et du respect de la présente politique.

## **7.2 FORMATION**

Les programmes de formation prévoient des activités adressées aux étudiant.e.s et des activités pour les dirigeant.e.s, les membres du personnel, les représentant.e.s de leurs associations et syndicats respectifs et les représentant.e.s. des associations étudiantes. Elles devront s'assurer de viser plus spécifiquement la sécurité, les personnes-ressources, les intervenant.e.s du milieu, les responsables d'activités avec consommation d'alcool (RACA), les personnes responsables des activités sociales et les personnes responsables des activités d'intégration.

Ces activités de formation peuvent prendre différentes formes (webinaire, midis-conférences, formation classique d'une demi-journée, d'une journée, etc.) et traiter de différents thèmes liés aux violences à caractère sexuel comme la notion de consentement, la notion de témoins actifs, les mesures de prévention, la façon d'accueillir un dévoilement, etc. Elles viseront également à promouvoir la présente politique, le Bureau d'intervention et de prévention, le processus de dévoilement, signalement ou plainte et les ressources internes et externes.

## **8. MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Le Collège vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance.

Le Collège soutient, autant que possible, toute initiative émanant de regroupements, d'organisations ou d'individus membres de la communauté du cégep, visant l'amélioration de la sécurité et du sentiment de sécurité sur le territoire du Collège et sur les lieux avoisinants.

Si un événement comportant de la violence à caractère sexuel se produit au Collège, les mesures correctives appropriées devront être mises en place dans les meilleurs délais.

Au début de chaque année académique, dans le cadre de sa première réunion, le comité de prévention, en collaboration avec le capitaine de la sécurité invité pour l'occasion, procède à l'évaluation des mesures de sécurité en place au Collège afin d'en déterminer l'efficacité et d'y apporter les correctifs et mises à jour nécessaires.

## **9. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ (CODE DE CONDUITE)**

De façon générale, 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 éducative de l'établissement.

Le Cégep du Vieux Montréal interdit toute forme de relation intime entre les membres du personnel et les étudiant.e.s du Collège, sans égard à l'âge, lorsqu'il y a une relation d'autorité, une relation pédagogique ou une relation d'aide ou si la relation est susceptible de se développer dans l'avenir parce que ces relations ne peuvent garantir la présence d'un consentement totalement libre et volontaire.

Les relations intimes entre un membre du personnel et un.e étudiant.e sont acceptées uniquement dans certains cas spécifiques et sous certaines conditions :

Les cas spécifiques :

- La relation s'est développé préalablement au dépôt de cette Politique ;
- La relation s'est développée avant que l'une des parties soit admise ou embauchée au Collège.

Dans ces deux cas de figure, les conditions obligatoires suivantes doivent s'appliquer :

- Une divulgation par l'employé.e doit être faite auprès du supérieur immédiat avec les coordonnées de l'étudiant.e concerné.e. ;
- Cette divulgation sera validée par le supérieur immédiat auprès de l'étudiant.e concerné.e.

## **10. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE**

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais du Bureau d'intervention et de prévention.

À la réception de telles informations, le Bureau d'intervention et de prévention s'assure de fournir de l'écoute et du soutien aux personnes impliquées en plus de les référer, au besoin, à des services spécialisés. De plus, le Bureau d'intervention et de prévention évalue, de concert avec la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants, les mesures d'accommodement à mettre en place, le cas échéant.

### **10.1 TRAITEMENT DU DÉVOILEMENT, DU SIGNALEMENT ET DE LA PLAINTE**

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Collège par le biais du Bureau d'intervention et de prévention. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social, par exemple), l'information ne soit pas transmise au Bureau d'intervention et de prévention par ces intervenants externes.

Le Bureau d'intervention et de prévention s'engage à collaborer avec les intervenants externes seulement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

#### **10.1.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement**

Lorsqu'un signalement ou un dévoilement est effectué par le biais du Bureau d'intervention et de prévention, ce dernier doit tout d'abord accueillir la victime et assurer une écoute. Ensuite, le Bureau d'intervention et de prévention évalue la situation et identifie l'intervention appropriée de concert avec la personne dévoilante ou signalante. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Soutien psychologique ;
- Consultation de professionnels de la santé ;
- Modification de l'horaire d'études ou de travail ;
- Déplacement ou nouvelle affectation ;
- Processus de gestion des conflits ;
- Intervention dans le milieu ;
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime ;
- Dépôt d'une plainte.

Une fois l'intervention ciblée, le Bureau d'intervention et de prévention rencontre la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants pour lui faire part de celle-ci, en évaluer la faisabilité et procéder à sa mise en application. En tout temps, les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées au besoin.

Le Bureau d'intervention et de prévention donne suite à toute demande d'intervention dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours. Il assure également un suivi auprès de la personne dévoilante ou signalante afin de lui assurer que la situation est prise en charge. En tout temps, la personne dévoilante ou signalante peut mettre un terme à l'intervention.

Il est important d'assurer la confidentialité pour les personnes dévoilantes ou signalantes et les recommandations doivent être formulées de façon à empêcher l'identification de ces personnes, par le biais d'informations anonymisées par exemple.

### **10.1.2 Le traitement d'une plainte formelle**

Toute personne peut déposer une plainte auprès du Bureau d'intervention et de prévention.

Pour être recevable, la plainte doit être déposée dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation des faits reprochés. Le dépôt d'une plainte entraîne la suspension des délais prévus à la convention collective applicable.

La plainte est formulée par écrit et donne la nature des allégations, le nom de la personne mise en cause, la date de ou des incidents, leur description, les faits à l'appui de la plainte et, s'il y a lieu, le nom des témoins. L'information fournie doit être aussi précise que possible.



Le Bureau d'intervention et de prévention informe la personne mise en cause du dépôt d'une plainte à son endroit, de même que la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants, selon le cas. Dans le cas d'un membre du personnel, la Direction des ressources humaines informe le supérieur immédiat de la personne mise en cause, le cas échéant.

Toute plainte déposée au Bureau d'intervention et de prévention doit être traitée dans un délai de 90 jours.

#### **10.1.2.i Mesures provisoires**

Le Bureau d'intervention et de prévention évalue la situation et identifie l'intervention appropriée de concert avec la personne plaignante. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- Soutien psychologique ;
- Consultation de professionnels de la santé ;
- Modification de l'horaire d'études ou de travail ;
- Déplacement ou nouvelle affectation ;
- Processus de gestion des conflits ;
- Intervention dans le milieu ;
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime.

Une fois la mesure ciblée, le Bureau d'intervention et de prévention rencontre la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants pour lui faire part de celle-ci, en évaluer la faisabilité et procéder à sa mise en application. En tout temps, les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées au besoin.

#### **10.1.2.ii L'étude de recevabilité**

Dans les meilleurs délais, le Bureau d'intervention et de prévention procède à une étude de recevabilité de ladite plainte.

Une plainte est recevable si, à première vue, les faits allégués et la preuve partielle soumise présentent une apparence suffisante d'une situation de violence à caractère sexuel pour que la poursuite du traitement de la plainte formelle soit justifiable.

Si la plainte est jugée non recevable en vertu de la présente politique, le Bureau d'intervention et de prévention transmet l'information par écrit à l'auteur.e de la plainte en indiquant les motifs pour lesquels elle est jugée irrecevable. Le Bureau d'intervention et de prévention continue de fournir écoute et soutien et réfère le dossier au service de sexologie, à la coordination aux ressources humaines en santé, sécurité et mieux-être au travail ou à des ressources externes, au besoin.

Si la plainte est jugée recevable en vertu de la présente politique, le Bureau d'intervention et de prévention mandate un.e enquêteur.trice externe pour procéder à une enquête afin de vérifier le bien-fondé des faits allégués. La personne plaignante et la personne mise en cause sont informées de l'identité de la personne chargée de l'enquête.

En tout temps, il est possible de suspendre l'étude de recevabilité pour mettre en place un processus de médiation entre les parties.

### **10.1.2.iii L'enquête**

Lors de l'enquête, l'une ou l'autre des parties peut être accompagnée d'une personne de son choix, laquelle a un rôle de support et d'observation lors des entrevues d'enquête. La personne accompagnatrice est tenue à la confidentialité et ne peut agir à titre de témoin aux fins de l'enquête.

La personne mise en cause obtient une copie des principales allégations appuyant la plainte au plus tard 24 heures avant son entrevue d'enquête.

L'enquête se déroule à huis clos.

En tout temps, il est possible de suspendre l'enquête pour mettre en place un processus de médiation entre les parties.

Tout au long de l'enquête, les deux parties, les personnes accompagnatrices et les témoins collaborent de bonne foi à l'application de la présente politique et au processus d'enquête.

### **10.1.2.iii La décision**

Dès réception, le Bureau d'intervention et de prévention remet le rapport d'enquête à la Direction des ressources humaines ou à la Direction des services aux étudiants qui effectuera le suivi auprès de la personne mise en cause.

Si l'enquête conclut que la plainte n'est pas fondée, le Bureau d'intervention et de prévention dirige la personne plaignante vers un mécanisme de gestion des conflits, vers des ressources de soutien appropriées ou lui propose d'autres moyens pour régler la situation.

Si l'enquête conclut que la plainte est fondée, la Direction des services aux étudiants ou la Direction des ressources humaines en collaboration avec la direction adjointe concernée, examine les efforts déployés pour résoudre la situation et prend des mesures administratives, correctives ou disciplinaires appropriées compte tenu des circonstances et des conclusions de l'enquête.

Dans tous les cas, le Collège fait part des conclusions de l'enquête à la personne plaignante par le biais du Bureau d'intervention et de prévention et à la personne mise en cause par le biais de la Direction des ressources humaines ou de la Direction des services aux étudiants.

## **11. SANCTIONS APPLICABLES**

Le Collège prend les dispositions nécessaires afin de faire cesser toute violence à caractère sexuel.

Toute violation de la présente politique rend l'auteur.e passible de mesures administratives, correctives ou disciplinaires, pouvant notamment aller jusqu'au renvoi ou au congédiement. Les personnes visées en sont informées selon les mécanismes prévus à cette fin ou en vertu des conventions collectives applicables. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

Aux fins de la présente politique, les délais pour appliquer une mesure administrative ou disciplinaire prévue à la convention collective applicable débutent au dépôt du rapport d'enquête.

Si des mesures administratives sont prises à l'égard d'un.e étudiant.e visé.e par l'application de la présente politique, la Direction des services aux étudiants transmet la nature des mesures prises à l'Association étudiante dans un délai de dix (10) jours, sous réserve du consentement de l'étudiant.

Des mesures administratives pourront également être imposées à l'endroit d'un tiers fautif, selon les circonstances.

Dans le cadre de ses 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 est présentée à tous les tiers contractants avec le Collège et le tiers devra s'engager à s'y conformer.

Une personne qui formule un signalement, un dévoilement ou une plainte non fondée et dans l'intention de nuire à autrui peut se voir infliger une sanction par le Collège pouvant mener jusqu'au renvoi ou au congédiement.

## **12. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES**

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger le ou les auteur.e.s de signalement, dévoilement et de plaintes, de représailles de la part du milieu. Pour l'application de la présente politique, 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 à la présente politique et leur auteur.e sera sanctionné.e conformément à la présente politique.

## **11. LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ**

Dès le début du processus de traitement d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte, les personnes impliquées s'engagent par écrit à être discrètes et à ne pas discuter des faits entourant le signalement, le dévoilement ou la plainte avec des collègues ou d'autres personnes, sauf à des fins préautorisées par la loi, par la présente politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller ou d'une conseillère ou d'un.e représentant.e, le cas échéant.

Un bris de confidentialité qui nuit au traitement de la plainte ou qui porte préjudice à l'une des parties en cause est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

Le rapport d'enquête est confidentiel et ne peut en aucun temps être remis aux parties, à leurs accompagnateurs, à leurs représentants et aux témoins, à moins d'une ordonnance à cet effet d'un tribunal compétent.

Dans le cas où le Collège décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. Il s'agit d'informations confidentielles devant être protégées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* <sup>[6]</sup>.

Aucune information n'est consignée au dossier professionnel de la personne signalante, dévoilante ou plaignante. En ce qui concerne la personne présumée responsable de violence à caractère sexuel, ces informations sont consignées à son dossier lorsqu'une décision administrative, disciplinaire ou autre est prise.

Le Collège conserve le dossier d'enquête pendant une période de cinq (5) ans.

## **14. COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Le Collège met en place ce comité qui a pour rôle d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la Politique. Ce comité est formé d'étudiant.e.s, de dirigeant.e.s et de membres du personnel.

## **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 :

- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiant.e.s ;
- Les activités de formation suivies par les dirigeant.e.s, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes et les syndicats ;
- Les mesures de sécurité mises en place ;
- Le nombre de dévoilements, de signalements et de plaintes reçus ainsi que leurs délais de traitement ;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique, le cas échéant.

## **16. DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

- Le Collège doit s'assurer que la politique est facilement accessible et qu'elle est communiquée lors de l'admission de l'étudiant.e et à l'ensemble de son personnel lors de l'embauche.

## **17. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION**

La présente politique est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et abroge la *Politique contre le harcèlement sexuel*.

## **18. MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE**

La présente politique est mise à jour tous les 5 ans au minimum, conformément à la Loi.

## ANNEXE

### RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES AU COLLÈGE

#### Pour la communauté étudiante :

- **Le service de sexologie**  
Pour prendre rendez-vous : [saesexologie@cvm.qc.ca](mailto:saesexologie@cvm.qc.ca)
- **Le service de psychologie**  
Pour prendre rendez-vous : rencontrer la technicienne en travail social au local A3.32
- **RADAR (étudiant.e.s-intervenant.e.s)**  
Sans rendez-vous : lundi au vendredi de 12 h à 13 h 30 au local A3.32a
- **Association générale des étudiant.e.s du CVM (AGECVM)**

#### Pour les membres du personnel :

- **Ressources humaines**  
Pour prendre rendez-vous : [directiondesressourcesshumaines@cvm.qc.ca](mailto:directiondesressourcesshumaines@cvm.qc.ca)
- **Votre syndicat**

## RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES À L'EXTÉRIEUR DU COLLÈGE

- **Ligne d'écoute et de références (24/7, confidentiel et gratuit)**  
Partout au Québec : 1 888 933-9007  
[www.agressionssexuelles.gouv.qc.ca](http://www.agressionssexuelles.gouv.qc.ca)
- **Programme d'aide aux employé.e.s (PAEF)** \*pour les membres du personnel  
1-800-567-2433
- **Regroupement québécois des CALACS**  
Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel  
Montréal : 514-529-5252  
Extérieur de Montréal : 1-877-717-5252
- **Ressource spécifique pour les communautés LGBTQ**  
*INTERLIGNE Parlons de diversité sexuelle et de genre*

## Besoin d'aide ou de renseignements?

☎ 514 866-0103 (Montréal)  
1 888 505-1010 (Sans frais)

✉ 1 888 505-1010

- [interligne.co/clavardage](http://interligne.co/clavardage)

---

<sup>[1]</sup> Inspiré d'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>[2]</sup> Code des professions, RLRQ c. C-26, art. 59.1.

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

<sup>[4]</sup> Weigand et Hess, 2007, p. 1

<sup>[5]</sup> *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.

<sup>[6]</sup> RLRQ, c. A-2.1.

---

Dernière modification 25-10-18

PROJET