



**POLITIQUE POUR CONTRER
LES VIOLENCES
À CARACTÈRE SEXUEL**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Adoptée le :

Lors de la : No réunion du conseil d'administration

Déposé le :

Modifiée le :

Lors de la : No réunion du conseil d'administration

Modifiée le :

Lors de la : No réunion du conseil d'administration

Modifiée le :

Lors de la : No réunion du conseil d'administration

Afin d'alléger le texte, tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois la valeur [d'un-du](#) masculin et [d'un-du](#) féminin.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	4
1. DÉFINITIONS.....	4
2. CHAMP D'APPLICATION.....	4
3. OBJECTIFS.....	4
4. MANQUEMENTS AUX RÈGLES VISÉS PAR LE RÈGLEMENT.....	4
5. INTERVENTION FACE À UN COMPORTEMENT RÉPRÉHENSIBLE.....	5
6. MISE EN ŒUVRE DU RÈGLEMENT.....	5
6.1 Sanctions et recours : membres du personnel du Collège.....	6
6.2 Sanctions et recours : étudiants du Collège.....	6
6.2.1 Sanction sans droit de recours.....	6
6.2.2 Renvoi définitif et recours.....	6
6.3 Sanctions et recours : partenaires, clients, fournisseurs ou autres visiteurs.....	7
7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	7
7.1 Personnel du Collège.....	7
7.2 Étudiant.....	7
7.3 Direction des Services aux étudiants et à la communauté.....	7
7.4 Direction des études.....	7
7.5 Comité de discipline.....	7
7.6 Direction des ressources humaines.....	7
7.7 Direction générale.....	8
8. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	8

Liste des annexes

ANNEXE A Liste de comportements répréhensibles.....	9
ANNEXE B Mandat, composition et fonctionnement du comité de discipline pour les étudiants.....	11

PRÉAMBULE (attendre suggestion d'Ann et d'Isabelle)

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et ~~pour~~ contre les violences à caractère sexuelles en enseignement supérieur, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur invite les collèges à adopter, avant le 1^{er} janvier 2019, une politique qui prévoit les différentes mesures à déployer pour créer un environnement exempt de violences à caractère sexuel pour toutes les personnes qui fréquentent ses-leurs installations.

~~Cette~~ Cette politique s'inscrit donc dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. La présente politique s'inscrit donc dans le cadre de la Loi n° 151, qui a été adoptée le 8 décembre 2017. Elle trouve fait également son enracinement dans écho à l'orientation 3 du Plan stratégique 2014-2021 du Collège de Maisonneuve, qui s'intitule : Une communauté éducative attentive à la qualité de son milieu de vie, et ~~dans son~~ au ~~r~~ Référentiel Être ensemble à Maisonneuve.

1. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toutes les personnes ayant un lien avec le collège ou la communauté collégiale, tel que les contractants, les sous-contractants, les employés des associations présentes au Collège, les employés des syndicats, etc. ~~Dependant, elle n'a pas la prétention de s'appliquer. Elle ne s'applique~~ ~~dependant pas aux relations ou les relations employé-employés entre employés des différents~~ ~~partenaires du Collège ainsi que celles du personnel du Collège~~ ~~Q qui elles tombent~~ ~~sont~~ ~~sous la~~ ~~juridiction de la~~ ~~p~~ ~~Politique pour contrer toute forme d'harcèlement tel que prévu~~ ~~aux~~ ~~par les~~ ~~normes~~ ~~du~~ ~~travail~~.

Elle porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiantes et les étudiants étrangers ainsi que des personnes en situation de handicap.

~~Elle porte une attention particulière aux personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des étudiants étrangers ainsi que des~~ ~~qu'~~ ~~aux~~ ~~personnes en situation de handicap.~~

2. La présente politique s'applique aux activités pédagogiques, ainsi qu'aux activités sociales ou sportives mettant en présence des membres issus de la communauté collégiale notamment, les initiations, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, qu'elles se déroulent à l'intérieur ou à l'extérieur de nos campus. Elle s'applique également aux échanges en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux.

~~La présente politique s'applique dans le cadre des~~ ~~aux~~ ~~activités pédagogiques, ainsi qu'aux activités~~ ~~sociales ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale telles que les~~ ~~initiations, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, qu'elles se déroulent~~ ~~à l'intérieur ou à l'extérieur de nos campus. Elle s'applique également aux échanges en ligne des~~

~~membres de la communauté collégiale entre eux. Enfin, elle cette politique s'applique en dehors des lieux habituels si des actes portant préjudice aux étudiants sont commis dans le contexte de relations liées à leurs études.~~

3. OBJECTIFS

La présente politique vise à :

- ~~S'assurer que chaque étudiante et étudiant victime de violences à caractère sexuel est accompagné et soutenu adéquatement~~ S'assurer que chaque étudiant victime de violences à caractère sexuel est accompagné et soutenu adéquatement;
- ~~Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants;~~
- Consolider et développer des actions de prévention permettant de combattre les violences à caractère sexuel;
- ~~Sensibiliser, former et informer le personnel, les étudiantes et les étudiants du Collège~~ Sensibiliser, former et informer le personnel et les étudiants du Collège;
- Encadrer les activités du Collège, notamment les activités sociales et d'accueil, se déroulant sur nos campus ou hors des campus;
- Établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des dévoilements;
- Établir les rôles et responsabilités des acteurs du Collège.

4. PRINCIPES

La présente politique s'appuie sur les principes suivants :

- La direction du Collège met en place les moyens pour favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire;
- La direction du Collège prône la responsabilité collective pour le maintien de ce milieu de vie;
- Toute plainte relative à la violence, au harcèlement, à la discrimination ou à l'abus est traitée avec diligence, confidentialité et équité;
- ~~Toute personne a le droit d'être accompagnée adéquatement et d'obtenir de l'aide même si elle-ci refuse de porter plainte;~~
- Toute personne ou tout groupe ayant connaissance d'une situation visée par la présente politique et qui en manifeste le besoin ~~sera est~~ accompagné par les ressources appropriées.;
- ~~Toute personne a le droit de refuser de porter plainte et de recevoir l'accompagnement des ressources du guichet unique du Collège (voir section définition).~~

5. CODE DE CONDUITE

- Aucune manifestation de violence physique, de harcèlement, de discrimination, ou encore, d'abus de pouvoir ou de confiance n'est tolérée au Collège de Maisonneuve;

- Aucune relation intime, amoureuse ou sexuelle, entre un employé et une étudiante ou un étudiant du collège n'est tolérée. Si la relation existe préalablement **à l'admission de l'étudiante ou de l'étudiant**, une déclaration devra être complétée et signée par les deux parties (employé et étudiante ou étudiant) et remise à l'autorité compétente, dans les meilleurs délais;
- Aucune forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation ne sera **est** tolérée par le Collège de Maisonneuve;
- Aucun média social **personnel** ne peut être utilisé comme moyen de communication avec les étudiants. Seul les moyens de communication mis en place par un département¹, un service² ou par l'administration³ du Collège peuvent être utilisés par le personnel.

6. DÉFINITIONS

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

- **Violence à caractère sexuel** : Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité. Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le cyberharcèlement sexuel. 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 ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.
- **Aggression sexuelle** : Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique, et à la sécurité de la personne. 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), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur.
- **Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Un seul geste peut aussi constituer du harcèlement s'il produit un effet nocif continu pour la

1-L'Assemblée départementale doit autoriser la création du moyen de communication. Par exemple : un compte Facebook de la cohorte **xxx**. Le département doit autoriser annuellement le maintien de ce moyen de communication.

2-Le gestionnaire du service doit autoriser la création du moyen de communication. Par exemple : un compte Facebook de l'équipe de **cheerleading xxx**. Le gestionnaire doit autoriser annuellement le maintien de ce moyen de communication.

3-Le gestionnaire du service doit autoriser la création du moyen de communication. Par exemple : un compte Facebook de l'équipe **des nouveaux étudiants 2018**. Le gestionnaire doit autoriser annuellement le maintien de ce moyen de communication.

[personne qui le subit.](#)

- **Cyberharcèlement sexuel** : Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires [sur l'apparence](#) physiques, à caractère sexuel ou encore 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 sexuel⁴. **(note de bas de page à intégrer)**
- **Inconduite sexuelle** : [Gestes non consentis à connotation sexuelle notamment des gestes, paroles, commentaires \(voir définition de violence à caractère sexuel\).](#)
- **Consentement** : Accord explicite, libre et [volontaire éclairé](#) 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 :
 - o L'accord est manifesté par des paroles ou le comportement d'un tiers;
 - o La personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou inconsciente;
 - o Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
 - o La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
 - o 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.
- o **Dévoilement et signalement**: [Le dévoilement consiste à la révélation, par une victime, d'une violence à caractère sexuel.](#) Fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte. [Le signalement est la transmission par une personne d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement et le signalement ne mènent pas nécessairement à une plainte mais enclenchent automatiquement le processus d'accompagnement des ressources du guichet unique.](#)
- **Plainte** : Démarche formelle de la victime envers un mis en cause visant à dénoncer une situation de violence à caractère sexuel.
- **Guichet unique** : [lieu où sont regroupées les ressources psychosociales qui accueillent et accompagnent, en toute confidentialité, les victimes ou les témoins d'actes de violences à caractère sexuel . Ces ressources, en plus d'accompagner, reçoivent les plaintes, les signalements et les dévoilements d'actes à caractère sexuel, et ce, en toute confidentialité.](#)
- **Relation d'aide** : [Relation désignant l'accompagnement psychologique professionnel d'une personne en situation de détresse morale et demandant du soutien. Notamment, la relation qui s'établit avec les psychologues, les psychothérapeutes, les travailleurs sociaux, les aides pédagogiques individuels ou les psychoéducateurs sont des relations d'aide.](#)

4. [note de bas de page à intégrer](#)

- **Relations intimes** : Relations amoureuses ou sexuelles.
- **Abus de pouvoir ou de confiance** : (Marc, je crois que nous retrouvons ici des éléments que nous voulions camper dans la relation d'autorité, nous pourrions le retravailler dans ce sens....) En plus de l'autorité hiérarchique ou fonctionnelle conférée à certains employés selon leur fonction, le Collège considère que tout employé se trouve en situation de pouvoir sur les étudiants du Collège tant que les parties appartiennent à la communauté du Collège, d'où les cas possibles d'abus de pouvoir et d'abus de confiance. .
- Dans une relation employé-étudiant
- Considérant que la nature de la relation entre un employé et une étudiante ou étudiant employé-étudiant ne permet pas le libre consentement à une relation amoureuse ou sexuelle, un employé du Collège pourrait être perçu comme étant en situation d'abus de pouvoir ou de confiance envers les étudiantes et les étudiants dans les cas suivants, par exemple :
 - Manipulation psychologique, entre autres sur la base de confidences;
 - Demande de faveurs;
 - Pression pour amener une étudiante ou un étudiant à déformer les faits, à mentir ou à violer les règlements;
 - Tentative de séduction, ou séduction d'une étudiante ou d'un étudiant.

Note importante: le collège considère qu'il est également de la responsabilité de l'employé de décliner toute avance de nature sexuelle d'une étudiante ou d'un étudiant, voire de dissuader ce dernier.

- **Acteur du Collège** : Toute personne ayant un lien avec le collège ou la communauté collégiale, tels que les contractants, les sous-contractants, les employés des associations présentes au collège, les employés des syndicats, etc.
- **Abus de pouvoir ou de confiance** : En plus de l'autorité hiérarchique ou fonctionnelle conférée à certains employés selon leur fonction, le Collège considère que tout employé se trouve en situation de pouvoir sur les étudiants du Collège tant que les parties appartiennent à la communauté du Collège, d'où les cas possibles d'abus de pouvoir et d'abus de confiance.
- o Dans une relation employé-étudiant
Considérant que la nature de la relation employé-étudiant ne permet pas le libre consentement à une relation amoureuse ou sexuelle, un employé du Collège pourrait être perçu comme étant en situation d'abus de pouvoir ou de confiance envers les étudiants dans les cas suivants, par exemple :
 - Manipulation psychologique, entre autres sur la base de confidences;
 - Demande de faveurs;
 - Pression pour amener un étudiant à déformer les faits, à mentir ou à violer les règlements;
 - Tentative de séduction, ou séduction d'un étudiant. Il est également de la responsabilité de l'employé de décliner toute avance de nature sexuelle d'un étudiant, voire de dissuader ce dernier.
- o Dans une relation de travail

Le supérieur immédiat ou le collègue de travail qui, par sa fonction, est en situation d'autorité hiérarchique ou fonctionnelle sur un employé est considéré comme exerçant un abus de pouvoir sur ce dernier dans les cas suivants, par exemple :

- Pratiques coercitives au-delà de l'application des règles établies;
 - Demande de faveurs;
 - Pression pour amener une personne à déformer les faits, à mentir ou à violer les règlements;
 - Sollicitation de privilèges indus;
 - Entrave à l'aptitude d'un collègue à travailler efficacement;
 - Avances sexuelles.
- **Acteur** : Toute personne ayant un lien avec le collège ou la communauté collégiale, tels que les contractants, les sous-contractants, les employés des associations présentes au collège, les employés des syndicats, etc.
 - **Agression sexuelle** : Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique, et à la sécurité de la personne. 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), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.
 - **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 :
 - o L'accord est manifesté par des paroles ou le comportement d'un tiers;
 - o La personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou inconsciente;
 - o Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
 - o La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
 - o 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.
 - **Cyberharcèlement sexuel** : Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel 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 sexuel⁵. (note de bas de page à intégrer)

- **Dévoilement** : Fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.
- **Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celui/celle-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.
- **Guichet unique** : Structure d'accueil permettant de recevoir les plaintes administratives, les signalements et dévoilements des actes à caractère sexuel. De plus, l'offre de service d'accompagnement y est regroupée.
- **Inconduite sexuelle** : Gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du Code des professions.
- **Mis en cause** : Tout individu désigné par le plaignant comme étant l'auteur d'une violence à caractère sexuel.
- **Plainte** : Démarche formelle de la victime envers un mis en cause visant à dénoncer une situation de violence à caractère sexuel.
- **Relation d'aide** : Relation thérapeutique désignant l'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse morale et demandant du soutien. Notamment, la relation qui s'établit avec les psychologues, les psychothérapeutes, les travailleurs sociaux, les aides pédagogiques individuels ou les psychoéducateurs sont des relations d'aide.
- **Relation d'autorité** : Relation entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation maître-élève.
- **Relations intimes** : Relations amoureuses ou sexuelles.

Relation pédagogique : « 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).

Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant et un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant (moniteur, tuteur,

technicien en travaux pratiques, répétiteur, entraîneur, etc.).

Signalement : Fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée.

- **Violence à caractère sexuel :** Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité. Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le cyberharcèlement sexuel. 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 ceux relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

7. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Le Collège doit s'assurer que la présente politique est accessible sur les différentes plateformes du Collège. Cette politique doit être transmise aux nouveaux étudiantes et aux étudiants lors de leur admission, et aux nouveaux employées et employés lors de l'embauche. De plus, elle est diffusée à chaque début de session à l'ensemble de la communauté collégiale. Le Collège transmet sa politique à tous les milieux de stages des étudiants ainsi qu'aux sous-traitants qui exercent leurs activités sur les campus du Collège.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

8.1. Direction générale

- Est responsable de la mise en application de la présente politique;
- Est responsable de la reddition de compte ministérielle.

8.2. Direction des Services aux étudiants et à la communauté

- Est responsable, en collaboration avec la Direction des études et la Direction des ressources humaines, de l'application de la présente politique auprès des étudiants;
- Est responsable du comité de suivi de la présente politique;
- Est responsable de l'organisation des services du guichet unique.

8.3. Direction des Ressources humaines

- Est responsable, en collaboration avec la Direction des études et la Direction des services aux étudiants et à la communauté, de l'application de la présente politique auprès des employés;
- Participe au comité de suivi de la présente politique.

8.4. Direction des études

- Est responsable, en collaboration avec la Direction des services aux étudiants et à la communauté et la Direction des ressources humaines, de l'application de la présente politique;
- Participe au comité de suivi de la présente politique.

8.5. Direction des ressources matérielles

- Est responsable que les aménagements, actuels et futurs, répondent aux objectifs de la présente politique.

8.6. Direction des communications

- Est responsable, en collaboration avec la Direction des services aux étudiants et à la communauté, de la diffusion de la présente politique.

8.7. Cadres

- S'assurent de l'application de la présente politique au sein de la communauté collégiale, notamment auprès des services et départements sous leur responsabilité.

8.8. Service de prévention et de sécurité

- Est responsable d'intervenir afin de faire cesser immédiatement un geste de violence à caractère sexuel.

8.9. Représentants des syndicats et de l'association étudiante

- S'assurent de l'application de la présente politique au sein de la communauté collégiale, notamment auprès de leurs membres et de leur personnel.

8.10. Comité de suivi

- Est responsable d'élaborer la présente politique, de la réviser et d'en assurer le suivi. Le comité de suivi est composé d'étudiants, de dirigeants-membres de la direction et de membres du personnel. voir la composition et le mandat à l'annexe D).

8.11. Tous les membres de la communauté collégiale

- Prennent connaissance de la politique et adoptent un comportement en cohérence avec celle-ci;
- Signalent une situation de violences sexuelles aux ressources du guichet unique après avoir recueillis des confidences d'une étudiante, d'un étudiant ou avoir été témoin de cet acte.
- Portent assistance à une victime de violence sexuelle en faisant appel au personnel du Service de prévention et de sécurité qui intervient pour faire cesser l'acte de violence. Lorsqu'un membre de la communauté collégiale reçoit des confidences d'une victime ou est témoin d'un acte de violence à caractère sexuel, il porte assistance et signale l'événement au Service de la sécurité.

9. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Dans ~~l'optique le but~~ de faire connaître le phénomène des violences à caractère sexuel et d'agir pour les contrer, le Collège organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention, ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale.

Ces activités sont adaptées aux différents publics de la communauté collégiale (étudiants, membres du personnel et personnel dirigeant), et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

9.1. Mesures de prévention et de sensibilisation

La Direction des Services aux étudiants et à la communauté et la Direction des Ressources humaines élaborent un plan d'action annuel d'activités de sensibilisation et de prévention. Ces activités comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques ou des ateliers. Elles 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 les violences à caractère sexuel, etc.

9.2. Formation

La Direction des Services aux étudiants et à la communauté et la Direction des Ressources humaines doivent inclure dans leur plan d'action annuel des activités de formation obligatoires pour les étudiants et une offre annuelle d'activités de formation obligatoires et diversifiées pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants des associations syndicales et étudiantes.

9.3. Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

Le Collège doit s'assurer que les coordonnées du ~~s~~Service de ~~la~~sécurité du Collège sont ~~diffuser-~~diffusées à tous les membres de la communauté.

Les directions concernées doivent, en fonction de leur champ d'intervention, prévoir dans leur plan de travail des mesures qui permettent d'assurer la sécurité des membres de la communauté du Collège ~~dans le dossier de~~en matière de violences à caractère sexuel.

9.4. Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Les différentes directions s'assurent de transmettre la présente politique à tous les organisateurs d'activités, que celles-ci se déroulent à l'intérieur ou à l'extérieur des ~~nos~~ campus du Collège. ~~Les directions doivent approuver les activités et s'assurer que des mesures de prévention en adéquation avec la présente politique sont mises en place, sont en adéquation avec cette-la présente politique, notamment :~~

- ~~Que la présente politique et que les coordonnées du guichet unique soient mentionnées dans toutes les invitations aux activités;~~
- ~~Qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromette l'intégrité physique ou psychologique des personnes;~~

- Que les responsables d'organisation d'activités aient obtenu une formation obligatoire à propos des violences à caractère sexuel, et de la consommation d'alcool et de drogues;
- Que soit désigné un témoin actif qui ne devra pas consommer d'alcool ou de la drogue lors des activités et qui s'engage par écrit à faire respecter les règles de l'activité;
- Qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromette l'intégrité physique ou psychologique des personnes;
- Que les organisateurs désignent une personne formée pour être témoin actif et qui ne devra pas consommer de l'alcool ou de la drogue lors des activités;
- Que la présente politique soit mentionnée dans toutes les invitations aux activités, et que les coordonnées de la ressource spécialisée est indiquée dans toutes les invitations aux activités;
- Que la personne responsable de l'activité signe un engagement qui énoncent les règles à respecter et les sanctions en cas de manquements à ces règles.

10. MODALITÉS APPLICABLES POUR RECEVOIR DE L'ACCOMPAGNEMENT, EFFECTUER UN SIGNALEMENT OU FORMULER UNE PLAINTE, EFFECTUER UN SIGNALEMENT OU FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS RECEVOIR DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Les services d'accueil pour la formulation d'une plainte administrative, pour effectuer un signalement ou pour recevoir de l'accompagnement sont regroupés à un même endroit, nommé « guichet unique »;
- La présente politique précise qu'aucun délai ne régit le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative;
- La réception d'une plainte administrative ne se substitue pas au processus légal que peut entreprendre la victime. La personne ressource Le personnel du guichet unique peut accompagner la victime lors du dépôt de la plainte à la police.
- La présente politique n'affecte pas l'obligation de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse une situation d'abus sexuel compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse.

10.1. Mesures d'accompagnement

Reconnaissant qu'il peut être difficile pour une victime ou un témoin de violences à caractère sexuel d'effectuer un signalement ou un dévoilement, le Collège met en place un environnement qui en facilite le geste.

Le Collège regroupera au sein d'un même service les ressources d'accompagnement. Ce lieu, portant le nom de « guichet unique », accueille les témoins et les victimes qui désirent recevoir l'accompagnement de ressources spécialisées en la matière. Ces ressources, en plus d'offrir le support psychosocial requis, pourront accompagner les victimes vers les ressources externes. Elles accompagneront également les victimes et les témoins dans la formulation d'un signalement ou, le cas échéant, d'une plainte.

10.2. Transmission d'un signalement, d'un dévoilement 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 doit le faire par le biais du guichet unique. Elle peut en tout temps se faire accompagner par la personne de son choix.

Il n'existe aucun délai pour faire un signalement, un dévoilement ou une plainte, ceux-ci sont en tout temps recevables. La réception d'une plainte par le guichet unique ne se substitue pas au processus légal que peut entreprendre la victime. Le personnel du guichet unique peut accompagner la victime lors du dépôt de la plainte à la police.

Il est important de se rappeler que la présente politique n'affecte pas l'obligation de signaler au Directeur de la protection de la jeunesse une situation d'abus sexuel compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse.

Le Collège est soucieux d'accueillir rapidement les personnes qui désirent rencontrer les ressources du guichet unique, c'est pourquoi le guichet unique offrira. 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 doit le faire par le biais du guichet unique.

Le délai pour offrir de ~~less~~ services d'accueil, d'accompagnement et de soutien psychologique dans un délai ne peut ~~pouvant~~ excéder sept jours.

Ces ressources. À la réception de telles informations, la le personnel ~~ressource~~ du guichet unique :

Ss'assurent de fournir l'écoute et le soutien psychosocial aux personnes qu'elles rencontrent. Suite à l'évaluation de la situation, elles peuvent proposer, ~~des~~ mesures d'accompagnement aux personnes qui en expriment le besoin telles que des rencontres de suivi, et la référence à l'orientation vers des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. Elles peuvent également proposer des

Évalue la situation et propose les ~~m~~mesures d'accommodement qui tiennent compte des besoins des personnes concernées. Les mesures d'accommodement ont pour objectifs de diminuer les impacts sur la vie scolaire et personnelle de la victime ou du témoin de l'acte de violence. Ces interventions peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

Mise en place de mesures d'accommodement ;

Accompagnement auprès d'un ou des groupes témoins ou impliqués dans la situation ;

Accompagnement vers des ressources externes ;

Dépôt d'une plainte ;

Mise en place de mesures d'accommodement ;

- etc.;

Évalue, de concert avec les directions et la personne concernée, **les mesures d'accommodement à mettre en place** sont présentées à la Direction des Services aux étudiants et à la communauté, qui doit, **le cas échéant**, en discuter avec les directions concernées pour diminuer les impacts sur la vie scolaire académique et personnelle de la victime ou du témoin de l'acte de violence. **Le délai de mise en place des mesures d'accommodement ne peut excéder 7 jours.**

Dès que les mesures d'accommodement sont confirmées, l'information est transmise par les directions concernées aux personnes impliquées dans la situation et la mise en place de celles-ci. La confirmation des mesures mises en place sera est transmise par le personnel du **Guichet unique** aux personnes impliquées dans la situation.

A tout moment du processus

La victime peut demander que les mesures qui la concernent soient maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

En réponse à la situation alléguée, La ressourcele personnelles ressources **du guichet unique peuvent recommander référer à la Direction des Services aux étudiants et à la communauté une action préventive dans le milieu** en réponse à la situation alléguée. La Direction des Services aux étudiants et à la communauté évaluera l'action préventive de concert avec les directions concernées.

10.3. Traitement d'une plainte

Si, à la suite d'un signalement, une plainte est déposée, à la suite d'un ~~un~~ signalement, il y a dépôt d'une plainte, la personne ressourcele personnelles ressources **du guichet unique la transmettent** aux instances appropriées à la Direction des Services aux étudiants et à la communauté qui rencontre, le cas échéant, les directions concernées.

Une enquête administrative est alors amorcée selon les procédures en vigueur au Collège. **Les plaintes reçues au **Guichet unique** devront doivent être traitées dans un délai de 90 jours de au calendrier.**

Le Collège s'assure, **tout au long du processus d'enquête, que la personne plaignante reçoive l'accompagnement dont elle ou il a besoin.** Il s'assure également, tout au long du processus, du désir de la personne plaignante de poursuivre ou non le processus de plainte. Il est cependant à noter, que Nonobstant la décision de la personne plaignante de se retirer du processus, le Collège se réserve le droit de poursuivre les actions entreprises.

Une fois l'enquête complétée, Les conclusions de l'enquête de celle-ci sont transmises, par les directions concernées, aux parties impliquées par leurs directions respectives.

À la lumière des conclusions du rapport d'enquête, la direction du Collège prend à la lumière des conclusions du rapport d'enquête, une décision quant aux actions à entreprendre en fonction de ~~conformément au~~ Règlement sur les sanctions applicables en cas d'infraction à certaines conditions de vie ou ~~des-aux~~ conventions collectives en vigueur.

Ces actions ~~sont étant~~ de nature confidentielle, ~~elles-et~~ ne sont pas divulguées à la personne ayant porté plainte. ~~Cependant, conscient de l'impact qu'a sur une personne plaignante un processus d'enquête, toutes les mesures sont mises en place pour continuer à accompagner celle-ci après la fin du processus d'enquête et de sanctions.~~

10.4. Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements

Les démarches d'un témoin ou d'une victime doivent demeurer confidentielles et anonymes. Les renseignements ~~générer par~~ fournis dans le cadre de telles situations doivent respecter les exigences de la confidentialité reconnue en pareille matière.

Cependant, certaines situations exigent une divulgation des renseignements ~~lorsque~~ :

- Si la personne est mineure, un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être ~~fait~~ réalisé;
- S'il existe un motif de croire qu'un acte de violence, notamment un suicide ou un homicide, ~~peut être commis.~~ peut être commis;
- ~~Si la gravité d'une situation ou la répétition de gestes de violence le requiert, la communication des renseignements utiles pourrait être faite~~ peuvent être transmis aux instances appropriées afin que des actions soient entreprises;
- ~~Selon la gravité ou la répétition des gestes rapportés à l'égard d'une personne, et même si aucune plainte administrative n'a été déposée, une transmission des informations confidentielles et anonymisées~~ peuvent être transmises aux instances appropriées de l'établissement du Collège pourrait être effectuée afin que des actions soient entreprises. Ces démarches doivent néanmoins demeurer elles aussi confidentielles et n'impliquer que la personne visée et l'établissement le Collège.

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

Le non-respect de la présente politique ~~pourrait~~ peut entraîner des mesures administratives ~~et~~ ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

Dans le cadre de ~~ses-leurs~~ relations contractuelles avec un tiers, les directions doivent prévoir dans tous les contrats ~~avec des tiers~~ une clause de fin de contrat ou de pénalité (par exemple : une interdiction d'accès à un membre de leur personnel) lors du non-respect de la présente politique.

12. 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 étudiants;
- Les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations [syndicales et](#) étudiantes;
- Les mesures de sécurité mises en place;
- Le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement. En matière de reddition de comptes dans le cadre de la Loi, un dévoilement est traité comme un signalement;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la présente politique.

13. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

13.1. Entrée en vigueur

La présente politique [est a été](#) adoptée par le conseil d'administration le 27 novembre 2018 et entre en vigueur le 1^{er} septembre 2019. Elle remplace et abroge toute politique antérieure. (vérification à faire avec Line)

13.2. Mécanisme de révision de la politique

La présente politique doit être révisée tous les 5 ans. La version révisée doit être transmise au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

14. ANNEXES