

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (VCS)

Adoptée par le Conseil d'administration le 8 février 2022 Version modifiée pour répondre aux exigences de la loi 64 qui entre en vigueur le 22 septembre 2022 (adopté au CA du 13 septembre)

Table des matières

Ta	Table des matières2		
1.	INT	RODUCTION	5
	1.1.	Contexte	5
	1.2.	Cadre de la Politique	6
	1.3.	Élaboration de la Politique	6
2.	DÉF	-INITIONS	6
3.	OB	IECTIFS DE LA POLITIQUE	. 12
4.	POI	RTÉE	12
5.	RÔI	LES ET RESPONSABILITÉS DE TOUTES LES PARTIES INTERVENANTES	13
	5.1.	L'ensemble de la communauté collégiale	. 13
	5.2.	Le conseil d'administration	. 13
	5.3.	Le comité permanent	. 13
	5.4.	La direction générale	. 14
	5.5.	Les gestionnaires	. 14
	5.6.	Le personnel	. 14
	5.7.	Les personnes étudiantes	. 14
	5.8.	Les représentantes et représentants de l'Association étudiante	. 14
	5.9.	Les officiers et représentantes et représentants des syndicats	. 14
	5.10.	Les personnes-ressources (guichet unique)	. 15
	5.11.	Les ressources spécialisées	. 15
	5.12.	Les parties tierces	. 15
6.	ME	SURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION	. 15
•	6.1.	Mesures générales	
	6.2.	Personnes plus à risque	
_			
7.		RMATIONS OBLIGATOIRES	
	7.1.	Pour les personnes étudiantes	
	7.2.	Pour les représentantes et représentants de l'Association étudiante	
	7.3.	Pour les officiers et représentantes et représentants des syndicats	
	7.4.	Pour le personnel	
	7.5.	Pour la direction générale et les gestionnaires	
	7.6.	Pour les parties intervenantes de première ligne au Collège (personnes-ressources) et le comité permanent	
	7.7.	Pour les parties tierces	. 17

8. 1	MESURES DE SÉCURITÉ	17
8.1	. Informatique et réseaux sociaux	18
	MESURES D'ENCADREMENT POUR LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL ET POUR LES ACTIVITÉS	
SPOR	TIVES	18
9.1	. Rappel	18
9.2	. Règles à suivre	18
10.	STAGES ET AUTRES FORMES D'ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES	19
11.	DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PARTIES TIERCES	20
11.	1. Sanctions	20
12.	CODE DE CONDUITE EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ	20
12.		
12.	-	
12.		
13.	SERVICES D'ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE, DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL ET D'ACCOMPAGNEMENT	21
13.	1. Guichet unique	21
13.	2. Services offerts	22
13.		
14.	PROCÉDURES POUR FAIRE UN DÉVOILEMENT, FORMULER UNE PLAINTE OU RAPPORTER UN ÉVÉ	NEMENT
	22	
14.	1. Dévoilement	22
14.	2. Plainte administrative	23
14.	3. Plainte à un corps policier	24
14.	4. Signalement d'un événement par un témoin	24
15.	SUIVI DONNÉ À UN DÉVOILEMENT OU À UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE	24
15.	1. Dévoilement	24
15.	2. Plainte administrative	24
15.	3. Intervention dans la communauté collégiale	25
16.	CONFIDENTIALITÉ ET COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS	26
16.	1. Règles générales	26
16.	2. Personne mineure et situations particulières	26
17.	MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES	27
18.	SANCTIONS POUR MANQUEMENTS À LA POLITIQUE	27
19.	ACCESSIBILITÉ DE LA POLITIQUE	28

20.	ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE	3
21.	RÉVISION DE LA POLITIQUE	3
22.	REDDITION DE COMPTES	3
Annexe	2 1- OPTIONS)
Annexe	2- SIGNALEMENT	L
Annexe	23- PLAINTE ADMINISTRATIVE	2
Annexe	e 4- ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE33	3
ANNEX	E 5- RÉFÉRENCES RESSOURCES D'AIDE ET SERVICES POLICIERS	1
	E 6- FORMULAIRE	
ANNEX	E 7- LISTE DES FIRMES EXTERNES POUR ENQUÊTE38	3

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, adoptée et sanctionnée le 8 décembre 2017, prévoit que les établissements d'enseignement supérieur doivent, avant le 1^{er} janvier 2019, adopter une Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et la mettre en œuvre au plus tard le 1^{er} septembre 2019.

La loi comporte des indications et des obligations sur plusieurs aspects, notamment en matière d'élaboration de la Politique et de consultation, de formation obligatoire à la communauté collégiale, d'offre de services de soutien et d'accompagnement, d'adoption d'un code de conduite en situation de relation pédagogique ou d'autorité et de détermination de règles d'encadrement d'activités sociales et d'accueil des personnes étudiantes.

Le Collège, dans sa Politique, doit faire état des sanctions imposées lorsqu'on contrevient aux dispositions de la Politique.

Le Collège est aussi dans l'obligation de transmettre sa Politique au ministère après son adoption et de l'informer, au fur et à mesure, de toutes les modifications apportées à la Politique.

Les exigences de la Loi à l'égard des collèges et universités rejoignent entièrement les valeurs fondamentales et l'engagement du Collège à offrir et à promouvoir un environnement d'études et de travail sain et sécuritaire, exempt de toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination.

La Politique est une occasion pour le Collège de réaffirmer que le respect entre les personnes est une valeur fondamentale et de renforcer les actions en place pour contrer toute forme de violence, y compris celles à caractère sexuel.

Ainsi la Politique, prévoit des services, des modes d'accompagnement et des mesures de soutien dans les cas d'agression et de violences à caractère sexuel, et ce, sans que le Collège ne se substitue au processus d'enquête policière ou au processus judiciaire.

Le Collège accorde une place importante à l'éducation, à la sensibilisation et à la prévention sur cette question. En ce sens, la Politique agit en concordance avec la mission première du Collège et ses valeurs fondamentales.

Toute la communauté collégiale doit se conformer à la Politique, de même que les intervenantes et intervenants et parties tierces externes avec lesquels le Collège entretient des relations.

1.2. Cadre de la Politique

La Politique s'appuie sur plusieurs documents juridiques canadiens et québécois tels, et de façon non exhaustive et à titre indicatif, le Code criminel, le Code civil du Québec, les Chartes des droits et libertés, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail, les diverses règles du droit du travail et les lois et règlements ayant trait à la protection des renseignements personnels.

La Politique est en harmonie avec les politiques et règlements actuels du Collège ainsi qu'avec les contrats de travail et les conventions collectives qui lient ce dernier à son personnel.

Toute forme de harcèlement autre que le harcèlement sexuel sera traitée conformément aux règles des politiques de harcèlement et de harcèlement psychologique en vigueur au Collège.

La Politique, conformément à la Loi, est distincte de toute autre politique adoptée par le Collège.

1.3. Élaboration de la Politique

Avant que la Politique ne soit soumise au conseil d'administration, le comité a consulté les personnes étudiantes, les membres du personnel (enseignant et non enseignant), la direction, l'association générale des étudiants du Collège André-Grasset (AGECAG), et le syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège André-Grasset (SEECAG), les membres de la Commission des études ainsi qu'une intervenante experte en victimologie et problématique des violences à caractère sexuel.

Pour l'élaboration de la présente Politique, le Collège s'est associé à d'autres collèges privés, ce qui a donné lieu à des discussions éclairantes, à un échange d'informations utiles et à un partage de bonnes pratiques. Cette association a permis de développer des modes de collaboration pour l'implantation de la Politique et son application, modes de collaboration auxquels le Collège et le comité permanent peuvent recourir ponctuellement, lorsque le besoin s'en fait sentir.

2. DÉFINITIONS

Activités: « Activités sociales ou d'accueil organisées par le Collège André-Grasset, un membre de son personnel, un cadre, une organisation sportive ou une association étudiante »¹. Ce terme comprend aussi les activités socioculturelles et sportives intra murales et inter collégiales.

¹ Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, art. 3 (5), RLRQ c. P-22.1

Âge du consentement sexuel ²: On entend généralement que l'âge du consentement sexuel est fixé à seize (16) ans au Canada, mais cela dépend de plusieurs facteurs et exceptions. L'âge du consentement sexuel est réellement fixé à douze (12) ans par le Code criminel canadien, dans le sens où le consentement sexuel d'une ou d'un enfant de moins de douze (12) ans n'est jamais valide, peu importe le contexte.

Entre douze (12) et quinze (15) ans, une personne adolescente peut généralement consentir à une relation sexuelle si sa ou son partenaire a environ le même âge. La Loi prévoit un écart d'âge maximal :

- Écart de moins de deux (2) ans avec une personne partenaire plus âgée pour les personnes adolescentes de douze (12) et treize (13) ans;
- Écart de moins de trois (3) ans avec une personne partenaire plus âgée pour les personnes adolescentes de quatorze (14) et quinze (15) ans.

La personne plus âgée risque d'être accusée d'un crime quand l'écart d'âge n'est pas permis, même si la personne la plus jeune dit oui et même si les parents de cette dernière sont d'accord avec la relation.

Par exemple, une personne de seize (16) ans pourrait être accusée si elle entretient une relation de nature sexuelle avec une personne de treize (13) ans, l'écart d'âge étant de trois (3) ans dans ce cas.

À partir de l'âge de seize (16) ans, on considère qu'une personne peut donner son consentement sexuel à un partenaire de n'importe quel âge, à condition qu'il y ait absence de relation d'autorité, de dépendance ou d'exploitation. Par exemple, toute personne agissant à titre d'enseignant, de mentor, d'entraîneur ou hébergeant une personne mineure entretient une relation d'autorité. Ainsi, lorsqu'il y a une relation d'autorité, l'âge du consentement sexuel est donc de 18 ans.

Au-delà du contexte juridique, la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuelles du Collège André-Grasset interdit toute forme de relation intime, amoureuse ou sexuelle entre les membres du personnel et les personnes étudiantes

Agression à caractère sexuel: « Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou dans certains cas, notamment dans celui des enfants, 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, la culture, la religion et l'orientation sexuelle de la victime_ou de la personne effectuant l'agression, 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 victime et la personne effectuant l'agression sexuelle. On parle

,

² Mahé Fall, 2021 - inspiré de Educaloi (2021)

d'agression sexuelle lorsqu'on utilise certaines autres expressions telles que viol, abus sexuel, infractions sexuelles, contacts sexuels, inceste, prostitution et pornographie juvéniles. »³

Association étudiante: Association générale des étudiants du Collège André-Grasset (AGECAG).

Collège: Collège André-Grasset (1973) INC.

Comité VACS : Comité permanent créé par le Collège conformément à la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

Communauté collégiale : Les personnes étudiantes, la direction et les membres du personnel ainsi que l'association étudiante, les syndicats et les organisations sportives, tels que définis dans la Politique

Consentement sexuel : Le consentement sexuel signifie d'accepter et de communiquer (de façon verbale ou non verbale) son intérêt à participer à une activité sexuelle spécifique au moment où elle se déroule⁴.

Le consentement d'une personne n'est pas valide dans les cas suivants :

- L'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement de la partie tierce;
- La personne est incapable de formuler son accord, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou qu'elle est inconsciente, par exemple;
- La personne est incitée à l'activité sexuelle par abus de confiance ou de pouvoir;
- La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- Après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

L'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement.

Culture du viol: Ensemble de croyances, d'attitudes, de comportements et de pratiques qui minimisent, normalisent, tolèrent ou encouragent les agressions à caractère sexuel. Par exemple, les normes de cette culture incitent à culpabiliser les victimes et à remettre leur parole en doute, à expliquer ou à excuser les gestes des agresseurs, en plus de présenter les gestes sexuels non sollicités comme des actes inoffensifs, des blagues ou du divertissement.

La culture du viol se manifeste généralement de façon inconsciente dans différentes sphères sociales (famille, travail, études, communauté), les médias, le système judiciaire et le monde politique.

Les inégalités sociales entre les hommes et les femmes, l'adhésion à des rôles sociaux stéréotypés, les différentes formes de discrimination, ainsi que les mythes et préjugés à propos des violences sexuelles sont à la source du phénomène de la culture du viol⁵.

⁴ Fall. Mahé (2020).

³ Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, gouvernement du Québec, 2001, p. 22

⁵ Fall, Mahé 2021 - inspirée d'ONU Femme (2019) et Service-Conseil aux Centres désignés (2019)

Cyberharcèlement sexuel: Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de propos ou d'images à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement. 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.

Gestionnaire: Personne qui occupe un poste de direction, de cadre ou de responsable de secteur au Collège André-Grasset ou à l'Institut Grasset.

Guichet unique: Accès par une seule voie à l'ensemble des ressources et services en matière de violences à caractère sexuel offerts par le Collège et dont le premier niveau de contact est désigné sous le vocable de personne-ressource dans le texte de la Politique.

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 actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne. »⁶

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 (Code des professions, RLRQ, c. C-26, art. 59.1). »⁷

Lieux: Ensemble des lieux dont le Collège est propriétaire, locataire ou utilisateur et où il exerce ses activités, y compris les stationnements et l'Institut situés en dehors des édifices principaux, et de façon générale, ses terrains, ses bâtiments et les résidences.

Loi : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur⁸

Membre externe: Toute personne qui n'est pas membre du personnel et qui siège à des comités de travail ou à des instances tels le comité exécutif ou le conseil d'administration.

Ministère : Ministère de l'Enseignement supérieur.

Ministre : Ministre de l'Enseignement supérieur.

Nétiquette : Terme suggéré par l'Office québécois de la langue française qui désigne l'ensemble des conventions de bienséance régissant le comportement des internautes, notamment lors des échanges dans les médias et réseaux sociaux, les forums ou par courrier électronique.

⁶ Gabarit de politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les collèges, Fédération des cégeps, mai 2018, p.3

⁷ Gabarit de politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les collèges, Fédération des cégeps, mai 2018, p.4

⁸ Pour consultation du texte intégral : http://legisquebec.gouv.gc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1

Organisation sportive: Équipes sportives intra murales ou inter collégiales ainsi que les gestionnaires, entraîneuses, entraîneurs et le personnel qui y sont rattachés, y compris les bénévoles.

Partie tierce: Toute personne physique ou morale qui n'est ni gestionnaire, ni membre du personnel, ni membre externe, ni personne étudiante du Collège et qui entretient des relations avec le Collège, par exemple: le personnel d'un lieu de stage pour les personnes étudiantes, un fournisseur ou une fournisseuse de services, un membre du personnel d'une cafétéria, un membre du personnel d'une coopérative étudiante, un membre du personnel d'une fondation, une personne bénévole, des entraîneuses, es entraîneurs, des formatrices, formateurs, une metteuse ou un metteur en scène, une accompagnatrice, un accompagnateur, etc.

Personne étudiante: Toute personne inscrite à une activité de formation donnée par le Collège ou qui y participe, que cette activité soit créditée ou non et qu'elle mène à l'obtention ou non d'un diplôme, d'une attestation d'études ou de toute autre certification.

Personne mise en cause : Une personne visée par un signalement, une plainte ou toute autre démarche en vertu de la Politique et à qui l'on reproche une conduite de violence à caractère sexuel.

Personnel: Toute personne employée par le Collège, quel que soit son titre, sa fonction, son statut ou son mode de rémunération, y compris les contractuels et les personnes travaillant sur mandat.

Personne plaignante: Personne qui effectue une plainte formelle administrative ou judiciaire.

Plainte: « Une plainte est une démarche formelle de la personne plaignante visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. 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. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel. » ⁹

Politique : La présente Politique, à moins que cela ne soit spécifié autrement.

Relation d'autorité: Le principe de l'autorité induit une relation hiérarchique entre deux individus. Dans le contexte de la Politique, la définition couvre toutes les relations entre une personne gestionnaire, un membre du personnel (enseignant ou non enseignant) du Collège, une entraîneuse ou un entraîneur d'une organisation sportive ou d'une organisation socioculturelle, une personne bénévole et une personne étudiante.

Relation pédagogique : Une relation placée dans un contexte de formation et d'apprentissage et basée sur une interaction, tels une enseignante ou un enseignant et une personne étudiante, une formatrice ou un formateur et une personne étudiante, une professionnelle ou un professionnel et une personne étudiante, etc. ¹⁰

⁹ Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2017, p. 17

¹⁰ Définition inspirée de divers articles en ligne sur la relation pédagogique

Signalement : « On entend par « signalement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime ou témoin d'une violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte formelle. »¹¹

Dans la présente Politique, les termes signalement et dévoilement sont synonymes, sauf exception.

Syndicat: Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège André-Grasset (SEECAG), y compris leurs officiers, représentantes et représentants de son exécutif et son personnel enseignant.

Témoin actif: Personne sensibilisée à l'importance d'agir lorsqu'une situation est potentiellement à risque en matière de violences à caractère sexuel et qui a reçu une formation à ce sujet.

Violences à caractère sexuel : « Article 1. [...] la notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement 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 celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. »¹² Des exemples de violences à caractère sexuel sont :

- Le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc.;
- La diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes;
- Les avances verbales ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- La manifestation abusive d'intérêt non désirée;
- Les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel;
- Les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- Le harcèlement sexuel;
- Le cyberharcèlement;
- Les appels téléphoniques obscènes;
- La production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un membre de la communauté sans son consentement;
- Les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- Les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel;
- Le retrait d'un préservatif en cours de relation sexuelle à l'insu de l'autre partenaire ou sans son consentement (stealthing);
- L'intoxication d'une personne dans le but d'abuser sexuellement d'elle;
- La traite des personnes et l'exploitation sexuelle.

¹¹ Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2017, p. 17

¹² Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements

3. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Interdire toute violence à caractère sexuel dans la communauté collégiale, y compris par le biais de moyens technologiques (plateforme, courriel, médias sociaux, etc.), et toute mesure de représailles envers l'auteur d'un dévoilement ou d'une plainte.
- Mettre en place des activités de sensibilisation, de prévention et de formation ainsi que des mesures d'encadrement des activités, tel que c'est prescrit par la Loi¹³.
- Développer une culture de consentement, en faisant la promotion des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes et en valorisant le respect, l'inclusion et la diversité.
- Sensibiliser et responsabiliser toute la communauté.
- Identifier des mesures d'aide et de soutien adaptées aux besoins des personnes qui signalent ou portent plainte, ainsi qu'aux personnes mises en cause.
- Créer un guichet unique de services et de ressources en matière de violences à caractère sexuel accessible à l'ensemble de la communauté.
- Établir un processus de traitement des dévoilements et des plaintes dans les délais requis par la Loi.
- Définir clairement les rôles et responsabilités de toutes les parties intervenantes de la communauté collégiale.
- Renforcer les actions et mesures déjà en place afin de continuer de promouvoir et d'offrir un environnement d'études et de travail sain et sécuritaire, exempt de toute forme de harcèlement et de violence et, par conséquent, de violences à caractère sexuel.
- Respecter les exigences de la Loi.

4. PORTÉE

Les personnes étudiantes, les membres externes, le personnel, les gestionnaires, les parties tierces ainsi que l'Association des étudiants, les syndicats et les organisations sportives doivent se conformer à la Politique, sous peine de sanctions.

La Politique couvre toutes les activités d'ordre pédagogique ou autres se déroulant sur les lieux du Collège. Elle s'applique également pour toutes les autres activités qui pourraient se tenir à l'extérieur des lieux du Collège, dans le cadre de programmes d'études, des stages par exemple, ou organisées par le Collège, comme des voyages, ou organisées par des organismes auxquels participe le Collège, l'Association étudiante, les organisations sportives, telles des compétitions sportives et des activités socioculturelles, ou par des membres de la communauté collégiale.

¹³ Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements

Dans le cas où les activités se déroulent hors des lieux du Collège et que la personne mise en cause n'a aucun lien avec le Collège, la victime, si elle étudie ou travaille au Collège, peut quand même s'adresser au guichet unique du Collège, et ce, même si le Collège ne peut sanctionner la personne mise en cause au même titre qu'un membre de la communauté collégiale ou une partie tierce.

Si la personne mise en cause fait partie de la communauté du Collège, elle peut également recourir aux services offerts, que la personne victime soit membre de la communauté collégiale ou non.

La Politique s'applique également aux situations de violences à caractère sexuel exprimées par un moyen technologique. Elle renforce la politique du Collège à ce sujet et ses règles de nétiquette.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE TOUTES LES PARTIES INTERVENANTES

5.1. L'ensemble de la communauté collégiale

Tous les membres de la communauté collégiale doivent prendre connaissance de la Politique et s'y conformer, faire preuve de bonne conduite, suivre les formations obligatoires, porter assistance à des victimes et fournir les coordonnées du guichet unique ou le numéro d'urgence au besoin.

De plus, tous les membres de la communauté sont fortement encouragés à signaler un événement ou à en témoigner.

5.2. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration adopte la politique et les modifications apportées au fur et à mesure et reçoit annuellement l'information relative à la reddition de comptes.

5.3. Le comité permanent

Responsable de l'élaboration et de la révision de la Politique, le comité consulte la communauté collégiale à ce sujet et assure les suivis. Il est composé de deux membres de la direction, d'au moins deux membres du corps professoral désignés par l'assemblée syndicale, dont un membre de l'exécutif syndical, de deux représentantes et représentants des employés de soutien, de deux représentantes et représentantes des professionnels, et de deux représentantes et représentants des personnes étudiantes mandatés par l'AGECAG. La durée du mandat des membres du comité est de deux ans.

5.4. La direction générale

La direction générale s'assure du respect de la Loi et plus précisément de l'application de la Politique et de son respect, du traitement des dévoilements et des plaintes dans les délais prescrits par la Loi et prépare la reddition de comptes et la dépose au conseil d'administration. Elle est responsable d'envoyer à la ou au ministre les documents exigés dans les délais précisés dans la Loi ou par la ou le ministre.

5.5. Les gestionnaires

Les directrices ou directeurs de services ou les gestionnaires responsables qui en tiennent lieu s'assurent de l'application de la Politique dans leurs services et suivent les formations obligatoires qui leur sont destinées, détaillées à la section 7. Les gestionnaires et entraîneuses et entraîneurs d'organisations sportives, les gestionnaires et responsables d'activités socioculturelles ainsi que les gestionnaires de l'Institut ont les mêmes responsabilités.

Les gestionnaires soutiennent les membres du personnel responsables des interventions découlant de la présente Politique.

5.6. Le personnel

Les rôles et responsabilités sont énumérés à la section 5.1 de la Politique.

5.7. Les personnes étudiantes

Les rôles et responsabilités sont énumérés à la section 5.1 de la Politique.

5.8. Les représentantes et représentants de l'Association étudiante

Les représentantes et représentants de l'Association étudiante doivent faire preuve de leadership en collaborant à l'implantation et l'application de la Politique. Ils doivent également s'assurer que la Politique est respectée lors des activités organisées par l'Association. De plus, ils doivent suivre les activités de formation qui leur sont destinées, détaillées à la section 7 de la Politique et inviter les personnes étudiantes à participer aux activités du Collège portant sur les violences à caractère sexuel.

5.9. Les officiers et représentantes et représentants des syndicats

Les officiers et les représentantes et les représentants des syndicats doivent collaborer à l'implantation et à l'application de la Politique, plus particulièrement lors des activités organisées par les syndicats, en suivant les activités de formation qui leur sont destinées, détaillées à la section 7 de la Politique et en invitant leurs membres à participer aux activités du Collège sur les violences à caractère sexuel.

5.10. Les personnes-ressources (guichet unique)

En collaboration avec les ressources spécialisées avec qui elles font équipe, les personnesressources, responsables des deux guichets uniques accueillent, écoutent, informent, reçoivent les dévoilements et plaintes et assurent les suivis dans les délais prescrits. Elles sont appelées à participer à l'implantation de mesures d'accommodement, à offrir des services spécialisés ou à diriger une personne victime ou une personne mise en cause vers des ressources de soutien psychosocial au Collège ou à l'extérieur, selon les besoins, et à fournir de l'accompagnement dans les démarches entreprises par une personne plaignante.

Pour remplir leur rôle et leurs responsabilités, elles suivent régulièrement des formations sur les violences à caractère sexuel, elles sont en contact direct avec des organismes intervenants venant dans le milieu et participent aux activités de comités sur les violences à caractère sexuel, dont celles de l'Association des collèges privés du Québec.

5.11. Les ressources spécialisées

En collaboration avec les personnes-ressources, elles offrent les services de soutien psychosocial requis, sur place ou à l'extérieur du Collège.

5.12. Les parties tierces

Les parties tierces prennent connaissance de la Politique et s'engagent à la respecter. Pour les parties tierces qui travaillent sur les lieux du Collège, il est recommandé qu'elles suivent la même formation que celle destinée au personnel.

6. MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

6.1. Mesures générales

Le Collège met en place diverses mesures de prévention et de sensibilisation, et ce, tout au long de l'année.

6.2. Personnes plus à risque

Les valeurs d'ouverture aux autres et de respect prônées par le Collège font appel à l'acceptation de la différence. Certaines personnes issues de minorités sexuelles ou de genre, de minorités culturelles, de minorités autochtones ou venant de l'étranger ou en situation de handicap peuvent être plus vulnérables face aux violences à caractère sexuel.

La Politique le reconnaît en mettant à la disposition de tous ceux et celles qui fréquentent le Collège de l'information sur cette réalité par le biais de capsules diffusées ponctuellement dans ses médias écrits et électroniques. Il invite les personnes plus vulnérables à échanger sur leur situation avec le personnel responsable du guichet unique.

7. FORMATIONS OBLIGATOIRES

Le Collège est tenu, par la Loi, d'offrir des activités de formation obligatoires pour les membres de la communauté collégiale.

Les gestionnaires du Collège, les membres du personnel, les officiers et les représentantes et les représentants de leurs associations et syndicats respectifs ainsi que les représentantes et les représentants des associations étudiantes doivent suivre de la formation sur une base annuelle.

7.1. Pour les personnes étudiantes

Une formation ayant pour but de sensibiliser les personnes étudiantes au sujet des violences à caractère sexuel et de les informer du contenu de la présente Politique. L'objectif est de partager le Code de conduite en relation pédagogique ou d'autorité, les ressources et les services disponibles dans le Collège ou à l'extérieur, en ce qui a trait aux situations à risque et aux comportements d'une ou d'un témoin actif d'une situation.

La formation est offerte en début d'année scolaire.

7.2. Pour les représentantes et représentants de l'Association étudiante

En plus de la formation décrite à la section 7.1, une formation de témoin actif est donnée sur vidéo, par des pairs ou par une ressource spécialisée. Une formation complémentaire sur leurs responsabilités en tant que représentantes et représentants d'une association étudiante sera offerte notamment au Camp de leadership de l'ACPQ au mois de septembre de chaque année.

À cela peut s'ajouter une formation sur d'autres thématiques identifiées annuellement.

7.3. Pour les officiers et représentantes et représentants des syndicats

En plus de la formation décrite à la section 7.4, une formation de témoin actif est donnée sur vidéo et est rendue accessible sur la plateforme du Collège. Sur cette même plateforme est également disponible une formation sur leurs responsabilités lorsqu'elles ou ils organisent des activités dans le Collège ou à l'extérieur du Collège.

À cela peut s'ajouter une formation sur d'autres thématiques identifiées annuellement.

7.4. Pour le personnel

Une formation ayant pour but de sensibiliser le personnel au sujet des violences à caractère sexuel et d'informer du contenu de la présente politique afin de partager le Code de conduite en relation pédagogique ou d'autorité, les ressources et les services disponibles dans le Collège ou à l'extérieur, en ce qui a trait aux situations à risque et aux comportements d'une ou d'un témoin actif d'une situation. Une formation est offerte en début d'année scolaire.

La formation est enregistrée sur vidéo et diffusée au moment de l'embauche de nouveau personnel.

7.5. Pour la direction générale et les gestionnaires

En plus de la formation pour le personnel, une formation de témoin actif donnée sur vidéo est accessible sur la plateforme du Collège.

Une formation sur leurs responsabilités lorsqu'elles ou ils organisent des activités au Collège ou à l'extérieur du Collège.

Pour certaines personnes gestionnaires (organisations sportives, résidences, etc.), s'ajoute une formation sur les particularités dans leurs milieux respectifs.

À cela peut s'ajouter une formation sur d'autres thématiques identifiées annuellement.

7.6. Pour les parties intervenantes de première ligne au Collège (personnes-ressources) et le comité permanent

Il peut s'ajouter une formation plus pointue au sujet de la culture du viol, des aspects juridiques et abordant l'accueil d'un dévoilement ou d'une plainte.

7.7. Pour les parties tierces

Ceux et celles qui travaillent sur les lieux du Collège sont invités à se joindre aux séances de formation du personnel.

8. MESURES DE SÉCURITÉ

Le Collège est muni d'un système automatique de verrouillage des portes en dehors des heures normales d'ouverture et de caméras de surveillance en fonction 24 heures sur 24, 7 jours par semaine. Les portes des locaux sont verrouillées après leur utilisation et les différents secteurs de même que les terrains extérieurs et de stationnement sont éclairés. Des agentes et des agents de sécurité font des rondes sur une base régulière.

Toute anomalie doit être rapportée au poste des agents de sécurité situé au B-209 ou par téléphone au 514 953-9788. Pendant les heures normales d'ouverture, il est possible de s'adresser à la réception.

Régulièrement, les divers équipements de sécurité du Collège ainsi que de l'Institut sont vérifiés, et des correctifs sont apportés dès qu'un problème est décelé. À la suite d'un dévoilement ou d'une plainte, le Collège procède à une vérification des dispositifs de sécurité et, le cas échéant, les modifie ou les renforce, si l'événement est survenu sur les lieux contrôlés par le Collège.

8.1. Informatique et réseaux sociaux

Malgré la veille faite sur les réseaux sociaux et autres plateformes électroniques du Collège, il est important de demeurer alerte et d'aviser la personne-ressource aux communications, par téléphone au 514 381-4293, poste 3377 ou par courriel à communications@grasset.qc.ca si des images ou des propos inappropriés assimilables à des violences à caractère sexuel sont transmis ou publiés par voie électronique, comme le stipule la politique du Collège en matière technologique et ses règles de nétiquette (Politique d'utilisation des ressources informatiques).

9. MESURES D'ENCADREMENT POUR LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL ET POUR LES ACTIVITÉS SPORTIVES

9.1. Rappel

La Politique s'applique pour toutes les activités organisées par le Collège, une personne gestionnaire, un membre du personnel, une organisation étudiante, une organisation sportive, une association étudiante ou un syndicat, qu'elles se tiennent dans l'établissement ou à l'extérieur des lieux du Collège.

9.2. Règles à suivre

La ou le responsable d'une activité doit fournir à la personne gestionnaire responsable de son secteur le formulaire d'organisation d'activités et d'événements dûment complété avant la tenue de l'activité ou de l'événement. La fiche des activités doit indiquer les moyens retenus par les organisateurs pour prévenir les violences à caractère sexuel. Par exemple, avant l'événement, dans la publicité ou les courriels d'invitation, inscrire que *Sans oui, c'est non!* et inclure les numéros de téléphone à composer en cas d'urgence (Info-aide violence sexuelle au 1 888 933-9007. Cette ligne d'écoute est confidentielle, bilingue et en fonction 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ou le 9-1-1). Par exemple, pendant l'événement, répéter sur

une affiche l'information diffusée avant l'événement et ajouter une affiche en lien avec la consommation modérée d'alcool et de cannabis.

La ou le responsable d'une activité doit en outre « mettre en place le cadre nécessaire pour éviter qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromette l'intégrité physique et psychologique des personnes ». 14

En tout temps, la ou le responsable d'une activité ou une autre personne de l'organisation présente à l'événement doit agir à titre d'observatrice ou d'observateur. Le Collège se réserve le droit d'exiger un plus grand nombre de témoins actifs, tout dépendant le nombre de participantes et de participants présents à une activité.

Les organisatrices ou les organisateurs qui omettent de se conformer à ces règles sont passibles de sanctions (voir la section 18).

10. STAGES ET AUTRES FORMES D'ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES

Dans le cas des **stages ou autres formes d'activités pédagogiques** amenant les personnes étudiantes à évoluer dans d'autres lieux que ceux du Collège et pas nécessairement en présence continue d'un membre du personnel du Collège (enseignant ou non enseignant), la Politique s'applique. Les personnes étudiantes, les membres du personnel du Collège et les parties tierces doivent la respecter. Si un membre de la communauté collégiale estime être victime de violence à caractère sexuel, il est invité à s'adresser guichet unique du Collège, et ce, même si la personne mise en cause n'est pas issue du Collège.

Une personne mise en cause étudiante ou travaillant au Collège peut recourir aux services énumérés dans la présente Politique, même si la personne plaignante ne fait pas partie de la communauté du Collège et que l'événement est survenu à l'extérieur du Collège.

Ces précisions valent aussi pour des activités comme des **voyages** de groupe organisés par le Collège; il est alors possible de se prévaloir de services à distance en écrivant via le formulaire prévu à cet effet, qui est disponible sur Omnivox et sur l'Intranet du Collège.

Il est possible d'appeler frais à Info-aide violence sexuelle au 1 888 933-9007, une ligne externe d'écoute, d'information et de référence accessible en tout temps (24/7), sans frais, partout au Québec.

¹⁴ Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur/Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, gouvernement du Québec, 2018, p.14

11. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PARTIES TIERCES

Le Collège informe les personnes ou organismes externes avec lesquels il entretient des relations de l'existence de la Politique. Celle-ci est rendue disponible par le biais d'un lien sur une plateforme inscrite dans les courriels ou à travers les contrats qui les lient.

Le respect de la Politique est une condition de l'exécution de tout contrat liant la partie tierce au Collège. Toutes les parties tierces contractant avec le Collège devront s'engager à s'y conformer.

Le Collège se réserve le droit de mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente Politique.

Le Collège demande aux parties tierces de faire circuler la Politique auprès des personnes de leur organisation qui sont appelées à être en contact avec des membres de la communauté collégiale.

Si les parties tierces travaillent sur les lieux du Collège – des employés de la cafétéria ou de la coopérative étudiante, par exemple – le Collège les invite fortement non seulement à prendre connaissance de la Politique, mais aussi à suivre la formation obligatoire imposée à l'ensemble de la communauté collégiale (voir la section 7).

11.1. Sanctions

Le Collège ne peut imposer à la partie tierce qui contrevient à la Politique le même type de sanctions qu'à une personne étudiante ou à un membre du personnel. Cependant, dans le cas de non-respect de la Politique, il peut lui interdire l'accès aux lieux du Collège et même rompre sa relation avec elle.

12. CODE DE CONDUITE EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ

12.1. Règles de conduite au Collège

Les règles de conduite édictées dans les documents institutionnels du Collège et les bonnes pratiques insistent sur le respect et sur l'absence de conflits d'intérêts, réels ou apparents, dans les relations entre les membres de la communauté collégiale. La Loi contribue à baliser davantage certaines situations.

12.2. Code de conduite en relation pédagogique ou d'autorité

Le Collège considère qu'aucune relation amoureuse ou sexuelle entre un membre du personnel en relation pédagogique ou d'autorité et une personne étudiante ne peut être tolérée. Ainsi, tout membre du personnel en relation pédagogique ou d'autorité doit éviter de développer une telle relation.

Dans le cas où une telle relation existerait avant l'entrée en vigueur du Code de conduite ou si elle s'instaurait malgré tout par la suite, la personne en relation pédagogique ou d'autorité a la responsabilité d'en aviser immédiatement par écrit la direction des ressources humaines afin que des dispositions soient prises pour que la relation pédagogique ou d'autorité cesse (par exemple, transfert de groupe, évaluation par un autre enseignant, etc.).

Le Code s'applique également quand des moyens technologiques sont en cause. Le Collège rappelle que sa politique en cette matière limite les relations entre un membre du personnel et une personne étudiante à des échanges professionnels, c'est-à-dire que les messages et visuels partagés sur des médias sociaux et autres moyens de communication technologiques portent uniquement sur des activités du Collège et n'ont aucun caractère personnel ou amical sortant du cadre professionnel.

12.3. Sanctions

Le non-respect du Code peut entraîner des sanctions comme il est mentionné à la section 18 de la Politique.

13. SERVICES D'ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE, DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL ET D'ACCOMPAGNEMENT

13.1. Guichet unique

Pendant l'année scolaire, pour obtenir les services d'aide, dévoiler une situation ou encore communiquer de l'information en lien avec les violences à caractère sexuel, les personnes étudiantes et les membres du personnel sont invités à s'adresser au guichet unique en utilisant le formulaire du guichet unique disponible sur Omnivox et sur l'Intranet du Collège. Un délai de réponse de 48 heures est à prévoir.

Les personnes étudiantes peuvent aussi contacter directement le service suivant : Sophie Rioux-Oliver, intervenante psychosociale du Collège au local A-313, par téléphone au 514 381-4293, poste 3316, par MIO ou par courriel : sroliver@grasset.qc.ca.

Les membres du personnel peuvent contacter Patrice Boire à la direction des ressources humaines au local B-301, par téléphone au 514 381-4293, poste 3275 ou par courriel : pboire@grasset.qc.ca.

En dehors des heures d'ouverture, **s'adresser à Info-aide violence sexuelle en composant le 1 888 933-9007** pour une ligne externe d'écoute, d'information et de référence accessible

en tout temps, sans frais, partout au Québec. Dans ce cas, il est recommandé de faire un suivi avec la personne- ressource, dès le retour au Collège.

13.2. Services offerts

Les services sont offerts aux victimes, aux témoins actifs et à l'ensemble de la communauté collégiale.

Les services d'accueil répondent aux questions concernant les violences à caractère sexuel et informent en ce qui a trait aux options auxquelles une victime ou un témoin actif peut recourir (voir l'Annexe 1). Ils reçoivent les dévoilements et/ou les plaintes administratives, déclenchent le processus de leur traitement et proposent des mesures d'accommodement de concert avec des ressources professionnelles adéquates. Ils offrent également du soutien psychosocial et de l'accompagnement à une victime, un témoin actif ou une personne mise en cause. Une personne souhaitant déposer une plainte en matière criminelle peut y trouver l'information nécessaire avant d'entreprendre ses démarches.

Le Collège a conclu une entente de services avec des ressources externes spécialisées dans divers domaines qui complètent l'expertise du personnel du Collège pour soutenir les personnes plaignantes et personnes mises en cause. Pour se prévaloir de ces services, il faut entrer en contact avec les personnes-ressources au guichet unique.

13.3. Délais

Les délais attendus pour que soient effectives l'intervention et l'implantation des mesures d'accommodement sont de **sept (7) jours ouvrables** à partir de la réception de la demande.

14. PROCÉDURES POUR FAIRE UN DÉVOILEMENT, FORMULER UNE PLAINTE OU RAPPORTER UN ÉVÉNEMENT

Il est bon de se rappeler qu'en aucun cas le personnel ne doit outrepasser ses compétences ou se substituer à un membre du corps policier.

14.1. Dévoilement

La personne victime de violences à caractère sexuel peut, en toute confidentialité, faire un dévoilement ou formuler une plainte en tout temps, c'est-à-dire dans les délais qui lui

conviennent. Elle peut être accompagnée de la personne de son choix lorsqu'elle rencontre la personne-ressource du guichet unique.

Une ou un témoin actif peut aussi dévoiler, en toute confidentialité, une situation en tout temps.

Dès le premier contact, la personne est informée du fait qu'elle peut faire une démarche confidentielle, qu'elle peut exercer plus d'un recours, même simultanément, et qu'elle peut mettre fin à tout moment à un processus enclenché.

Une personne peut faire un dévoilement en s'adressant au guichet unique ou en remplissant le formulaire disponible sur Omnivox ou sur l'Intranet du Collège.

- Guichet pour les personnes étudiantes : Sophie Rioux-Oliver, intervenante psychosociale du Collège au local A-313, par téléphone au 514 381-4293, poste 3316, par MIO ou par courriel : sroliver@grasset.qc.ca.
- Guichet pour les membres du personnel : Patrice Boire à la direction des ressources humaines au local B-301, par téléphone au 514 381-4293, poste 3275 ou par courriel : pboire@grasset.qc.ca.
- En dehors des heures d'ouverture, elle peut composer directement le numéro d'urgence (1 888 933-9007) pour un service à l'externe et utiliser le formulaire du guichet unique disponible sur Omnivox ou l'intranet du Collège et s'adresser à la personne-ressource par la suite.

Une personne-ressource du Collège la contactera ou l'accueillera, l'écoutera et évaluera avec elle les options à considérer (voir l'Annexe 2);

Selon le cas, la personne-ressource ou une autre ressource spécialisée lui donne des conseils pour qu'elle puisse résoudre elle-même la situation, si tel est son souhait; lui propose une médiation, des services psychosociaux et de l'accompagnement; explore avec elle des mesures d'accommodement; lui explique le cheminement d'une plainte administrative et le processus d'une plainte à un corps policier (voir l'Annexe 4). Quel que soit le cas, la décision des suites à donner appartient à la personne qui fait un dévoilement ou porte plainte, sauf exceptions (voir la section 16.2).

14.2. Plainte administrative

Si la personne, sur le coup ou plus tard, décide de porter plainte, la personne- ressource l'aide à remplir le formulaire de **plainte administrative** et convient avec elle des personnes qui prendront connaissance de sa plainte dans le traitement du dossier.

Selon les circonstances, les **mesures d'accommodement** pour une personne étudiante peuvent être, à titre d'exemple, d'ordre pédagogique (transfert de groupe, évaluation reportée, ajustements pédagogiques, etc.) ou administratif (résiliation du bail sans pénalité, suspension de l'application du contrat de services éducatifs, etc.).

Pour un membre du personnel, ces mesures peuvent, par exemple, prendre la forme d'un déplacement temporaire, d'un changement de supérieur hiérarchique, etc.

14.3. Plainte à un corps policier

Si la personne opte pour une plainte à un corps policier – processus qu'elle peut entreprendre en tout temps – la personne-ressource la réfère aux autorités compétentes. Entretemps, la personne plaignante peut continuer de se prévaloir des services dispensés par le Collège.

14.4. Signalement d'un événement par un témoin

Une personne témoin de violences à caractère sexuel peut rapporter l'événement d'une des façons suivantes :

- En utilisant le formulaire du guichet unique disponible sur Omnivox ou sur l'intranet du Collège;
- En s'adressant à la personne-ressource du Collège;
- En signalant l'événement sur-le-champ à la personne responsable d'une activité ou en appelant les services policiers.

15. SUIVI DONNÉ À UN DÉVOILEMENT OU À UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE

15.1. Dévoilement

L'Annexe 2 illustre le traitement d'un dévoilement.

Conformément à la section 13.3, lors d'un dévoilement, le Collège offre des services d'accompagnement dans les sept (7) jours. L'intervention peut prendre plusieurs formes : aménagements pédagogiques, consultation auprès d'un psychologue, coaching, médiation, etc.

15.2. Plainte administrative

Au Collège, la direction adjointe des études aux affaires étudiantes est la personne responsable du traitement des plaintes administratives pour les personnes étudiantes. La direction des ressources humaines est responsable du traitement des plaintes pour les membres du personnel.

Le Collège, dans le traitement d'une plainte administrative, suit un cheminement s'apparentant à celui présenté à l'Annexe 3. Il se résume comme suit :

• La personne-ressource remet la plainte écrite par le biais du formulaire prévu à cet effet à la personne responsable d'évaluer si la plainte est recevable.

- Si oui, le processus suit son cours après que la personne-ressource ait validé de nouveau avec la personne plaignante son intention de maintenir la plainte.
- La direction adjointe des études aux affaires étudiantes confie le dossier à une firme externe faisant partie de la liste préalablement acceptée par le comité permanent (en annexe 7). La personne chargée de l'enquête rencontre la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins actifs. Si la direction des ressources humaines ou la personne de la direction adjointe des études aux affaires étudiantes sont liées de près ou de loin au dossier de plainte, la direction générale désigne une remplaçante ou un remplaçant.
- La personne chargée de l'enquête remet son rapport à la direction adjointe des études aux affaires étudiantes qui rend la décision et détermine les sanctions. Elle peut s'adjoindre un comité pour ces deux étapes afin d'éviter les conflits d'intérêts potentiels.
- La direction adjointe des études aux affaires étudiantes partage les conclusions du rapport avec la personne plaignante, sans lui révéler les sanctions imposées si tel est le cas, cette information étant de nature confidentielle.
- La direction adjointe des études aux affaires étudiantes rencontre la personne mise en cause, lui fait part des conclusions de l'enquête et des sanctions qui la concernent.
- La direction adjointe des études aux affaires étudiantes communique à la personne plaignante, si elle le souhaite, les résultats de l'enquête, soit l'imposition ou non d'une sanction, sa nature et ses modalités.

Pendant le processus de traitement d'une plainte, les personnes mises en cause peuvent à tout moment accéder aux services d'accompagnement si elles en font la demande.

La durée maximale pour le traitement d'une plainte est de quatre-vingt-dix (90) jours.

15.3. Intervention dans la communauté collégiale

Un dévoilement ou une plainte peut donner lieu à la mise en œuvre de diverses actions telles que :

- Informer l'ensemble de la communauté au sujet d'un événement survenu, en respectant les règles de confidentialité;
- Rappeler les rôles et responsabilités de tous les membres de la communauté collégiale;
- Rappeler les bons comportements du témoin actif d'un événement ou d'une personne à qui une victime s'est confiée;
- Rencontrer les membres d'un groupe ayant été témoins de violences à caractère sexuel;
- Mettre en place des mesures d'urgence.

Après un dévoilement ou une plainte, le Collège évalue la situation et détermine, le cas échéant, les mesures à renforcer ou à implanter pour éviter la répétition de l'événement. La victime pourra être consultée.

16. CONFIDENTIALITÉ ET COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS

16.1. Règles générales

Conformément à ses règles et pratiques établies, le Collège prend les mesures nécessaires afin d'assurer la plus grande confidentialité dans le traitement d'un dévoilement ou d'une plainte. Cela s'applique autant pour une victime que pour une personne mise en cause ou pour toute autre personne partie prenante d'un événement. Entre autres, la personne-ressource valide le nom des personnes qui ont accès à l'information sur son dévoilement ou au contenu de sa plainte dans le but de lui rendre les meilleurs services possibles. Pour ce faire, la personne-ressource ne transmet que les renseignements essentiels aux personnes concernées; elle explique à la personne plaignante et à la personne mise en cause les conséquences d'une divulgation.

À la demande de la personne ayant déposé une plainte, le Collège 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.

Le Collège ne peut exiger d'une personne qu'elle garde « le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement d'enseignement ». 15

16.2. Personne mineure et situations particulières

La personne-ressource ou toute autre personne du Collège ou toute ressource spécialisée externe associée au dossier doit, en vertu de l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, signaler sans délai au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) un événement de violences à caractère sexuel mettant en cause une personne d'âge mineur s'il y a « des motifs raisonnables de croire que la sécurité ou le développement [de la] personne mineure est ou peut être compromis ». ¹⁶ En cas de doute, il est recommandé d'appeler la DPJ pour vérifier (514-896-3100). Il est possible de décrire la situation sans identifier les personnes impliquées, ce qui permet d'établir s'il y a lieu de faire un signalement.

¹⁵ Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, art. 3 (13), RLRQ c. p. 22 1

¹⁶ Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur/Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, gouvernement du Québec, 2018, p.17

Le Collège doit alerter les autorités policières s'il juge que la sécurité d'une personne peut être compromise ou si une personne peut représenter une menace pour elle-même, pour une autre personne ou pour la communauté collégiale (par exemple, en présence d'un danger grave d'un passage à l'acte suicidaire ou de comportements violents).

Le Collège peut transmettre des renseignements confidentiels à une personne dans le but de préserver sa sécurité.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, la personne-ressource peut transmettre de l'information sous forme anonyme à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Toute information permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentielle.

17. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le Collège prend les moyens qui sont à sa disposition pour qu'aucune mesure de représailles ne soit exercée à l'endroit d'une personne plaignante, d'un témoin actif ou de toute autre personne qui fournit de l'information sur une situation.

La personne-ressource évalue avec les personnes concernées les risques de représailles et propose des moyens pour les contrer. Par exemple : interdiction de contact entre la personne plaignante et la personne mise en cause; accommodements pédagogiques respectueux du cheminement scolaire de la personne plaignante et tout autre moyen adéquat selon les cas en présence.

Le Collège avise la personne mise en cause qu'elle ne doit ni menacer ni user de mesures de représailles à l'égard d'une personne plaignante ou d'un témoin actif au risque que ses agissements soient considérés dans le traitement de la plainte et, par ricochet, qu'ils aient des conséquences sur d'éventuelles sanctions.

18. SANCTIONS POUR MANQUEMENTS À LA POLITIQUE

Les sanctions pour manquements à la Politique, conformément aux contrats de travail, aux conventions collectives et au code de vie en vigueur au Collège, sont de nature administrative ou disciplinaire. Elles sont déterminées et appliquées en tenant compte de la gravité et du caractère répétitif des manquements dans un principe de progression des sanctions.

Pour une personne étudiante, les sanctions vont d'une note au dossier jusqu'au renvoi et à la rupture du contrat de services éducatifs. Elles peuvent inclure l'obligation de suivre une formation déterminée sur les violences à caractère sexuel, la suspension temporaire, l'interdiction de fréquenter les lieux ou des événements du Collège ou toute autre sanction appropriée à la situation.

Pour un membre du personnel, les sanctions varient entre une note au dossier jusqu'à un renvoi. Elles peuvent inclure l'obligation de suivre une formation déterminée sur les violences à caractère sexuel, la suspension, l'interdiction d'accéder aux lieux du Collège ou de participer à des événements ou toute autre sanction appropriée à la situation.

19. ACCESSIBILITÉ DE LA POLITIQUE

La Politique du Collège est accessible en tout temps sur Omnivox et sur l'intranet du Collège.

Le texte complet dans sa version papier peut être consulté au guichet unique ou à la bibliothèque du Collège.

Certaines parties sont reprises ponctuellement dans les médias du Collège lors de la publication de chroniques thématiques portant sur les violences à caractère sexuel.

La Politique est partagée à la personne étudiante lors de son admission et à tout nouveau membre du personnel lors de la remise des documents liés à son intégration.

20. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

La Politique est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

21. RÉVISION DE LA POLITIQUE

Tous les trois ans, au moment où le Collège prépare son bilan annuel pour le conseil d'administration, le comité permanent évalue la pertinence de réviser la Politique et fait les recommandations à ce sujet à la direction générale du Collège. S'il est convenu de procéder à une révision, le comité met en place les mécanismes de consultation requis.

Les changements sont soumis au conseil d'administration pour approbation et, par la suite, la Politique modifiée est acheminée au ministre.

La Loi exige du Collège une révision, au minimum, tous les cinq ans.

22. REDDITION DE COMPTES

La direction générale fait un rapport annuellement au conseil d'administration sur l'application de la Politique.

La reddition de comptes est faite en respectant la méthodologie et les critères retenus par le ministre, notamment en ce qui a trait aux mesures de prévention et de sensibilisation, à la

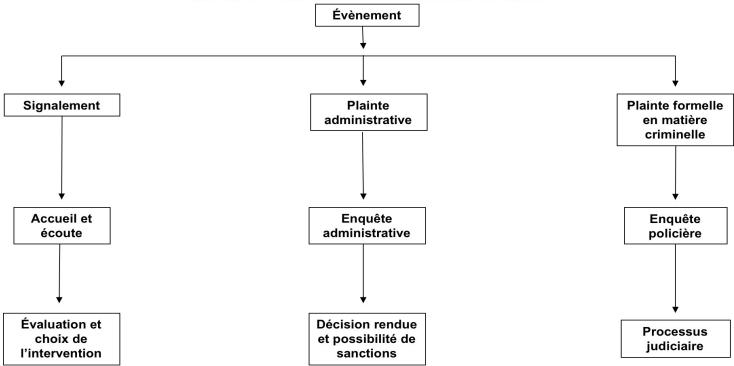
formation, aux mesures de sécurité ainsi qu'à la pertinence et à l'efficacité des mesures retenues lors des activités organisées par un membre de la communauté collégiale.

La reddition de comptes porte par ailleurs sur les dévoilements et les plaintes, les délais de traitement, les interventions et les sanctions.

Les renseignements divulgués lors du bilan annuel sont le plus précis possible, mais en aucun cas leur divulgation ne doit compromettre la confidentialité à laquelle les personnes en cause ont droit, ni aller à l'encontre des dispositions légales protégeant les renseignements personnels.

Annexe 1- OPTIONS

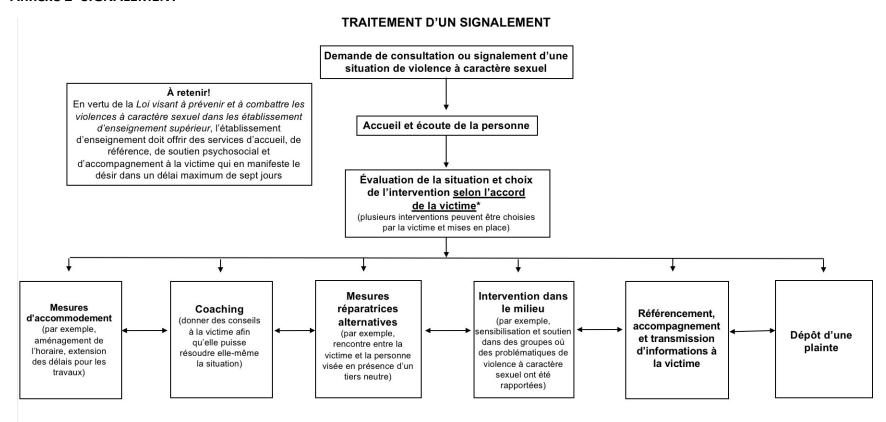
EXEMPLES D'OPTIONS* À LA DISPOSITION DE LA VICTIME DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL



^{*} Toutes les options doivent être offertes à la victime et le choix doit lui revenir. Le choix de l'une des options par la victime ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.

Adaptation en format Word de l'Annexe 1 du Guide d'accompagnement du MEES

Annexe 2- SIGNALEMENT

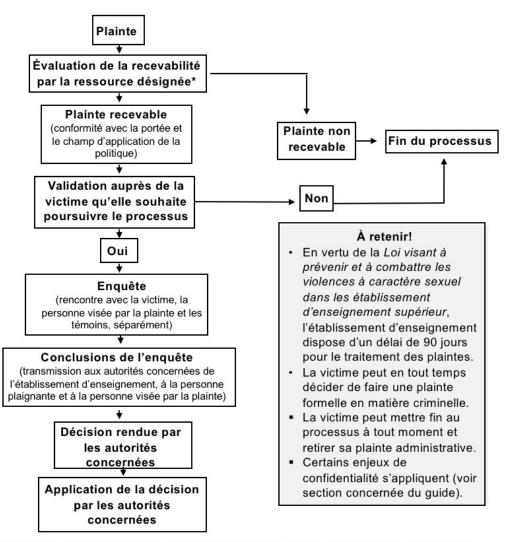


Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 129 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) inititulé Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS adopte-CA 2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf

Adaptation en format Word de l'Annexe 2 du Guide d'accompagnement du MEES

Annexe 3- PLAINTE ADMINISTRATIVE

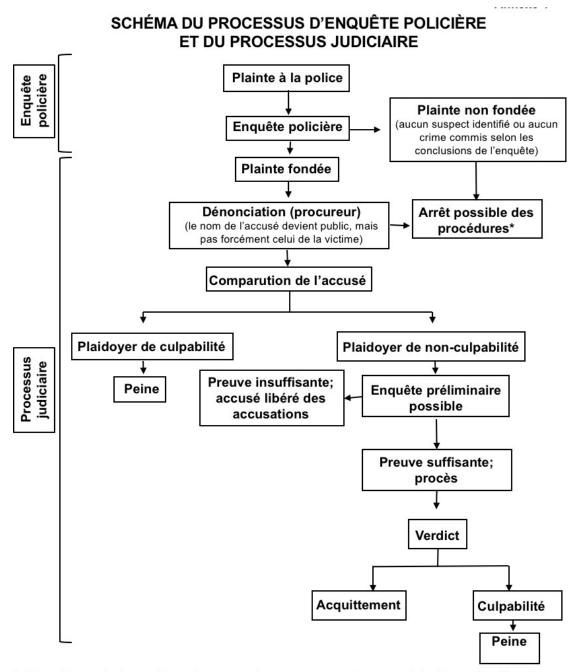
TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE



^{*} Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la victime.

Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 130 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS adopte-CA 2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf

Adaptation en format Word de l'Annexe 3 du Guide d'accompagnement du MEES



^{*} Même s'il y a arrêt des procédures, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la victime.

Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 137 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS adopte-CA 2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf

Inspiré largement de l'Annexe 4 du Guide d'accompagnement du MEES

ANNEXE 5- RÉFÉRENCES RESSOURCES D'AIDE ET SERVICES POLICIERS

Ressources au Collège

Guichet unique :	Le formulaire du guichet unique est disponible sur Omnivox et sur l'Intranet du Collège. Un délai de réponse de 48 heures est à prévoir.
Personne-ressource pour les étudiants	Intervenante psychosociale M ^{me} Sophie Rioux Oliver Local: A-313 Téléphone: 514 381-4293, poste 3316 Courriel: sroliver@grasset.qc.ca et MIO Horaire régulier: Lundi, mardi et vendredi de 8:30 à 16:30
Personne-ressource pour les membres du personnel	Direction des ressources humaines M. Patrice Boire Local: B-301 Téléphone: 514 381-4293, poste 3275 Courriel: pboire@grasset.qc.ca

Ressources externes

Info-aide violence sexuelle	La ligne d'écoute Info-aide violence sexuelle est une ressource provinciale pour les victimes d'agression sexuelle, leurs proches et les professionnel(le)s de tous les milieux. La Ligne-ressource tient à jour le bottin de l'ensemble des ressources pour les victimes : services d'urgence, aide psychologique, accompagnement sociojudiciaire et autres. Elle offre un service bilingue et confidentiel. Cette ligne sans frais est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout au Québec. 1 888 933-9007 ou 514-933-9007 Mahé Fall, 2021, adapté de Service-Conseil aux Centres désignés (2019)
Tel-Jeunes	Ligne sans frais 24h/7 pour les moins de 20 ans 1 800 263-2266 Texto 514 600-1002 www.teljeunes.com

	CALACS (Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel) Pour les filles et les femmes seulement
	1 877 717-5252 / 514 933-9007 <u>www.rqcalacs.qc.ca</u>
	CLSC le plus près du Collège
	CLSC de VILLERAY
Pour un soutien et un accompagnement dans vos démarches	1425, rue Jarry Est
dans vos demarcnes	514 940-3300
	CLSC de votre localité Pour le trouver, visitez : http://sante.gouv.qc.ca/repertoire-ressources/clsc/
	CAVAC (Centre d'aide aux victimes d'actes criminels)
	1 866 532-2822 / 514 277-9860
	www.cavac.qc.ca/regions/montreal/accueil.html
Pour une attention médicale et psychosociale	Centres désignés pour les victimes d'agression sexuelle Les « centres désignés » sont des établissements (hôpitaux, CLSC, etc.) qui offrent différents services d'aide médicale et psychologique aux personnes victimes d'agression sexuelle 24/7. Ces services sont assurés par une équipe d'intervenantes et d'intervenants sociaux, d'infirmières et de médecins formés pour aider les victimes d'agression sexuelle.
	Composez le 9-1-1
Pour dénoncer l'agression sexuelle à la police	 Contactez le service de police de votre localité Le plus près du Collège: Poste de quartier 27
Si vous avez des idées suicidaires	 1 866 APPELLE Suicide Action Montréal 514 723-4000

Pour une demande de prestations	Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) 1 800 561-4822 www.ivac.qc.ca
Pour plus d'information	www.scf.gouv.qc.ca/violences/agressions-sexuelles/ Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle_ www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Violences/guidebleu-2018-vfinal- francais.pdf L'organisme Sans oui, c'est non! www.harcelementsexuel.ca
Ressources pour les personnes ayant posé un geste de violence ou qui se questionnent	Région de Montréal: Option 514 527-1657 www.optionalternative.org Pro-gam 514 270-8462 www.pro-gam.ca Service d'aide aux conjoints (SAC) 514 384-6296 www.serviceaideconjoints.org Région de Laval: CHOC - Carrefour d'Hommes en Changement 450 975-2462 http://www.organismechoc.com/conjugale.html Partout au Québec: À cœur d'hommes https://www.acoeurdhomme.com/

ANNEXE 6- FORMULAIRE

Le formulaire suivant est disponible sur Omnivox et sur l'intranet du Collège.

Formulaire 1- Formulaire de demande au guichet unique pour les violences à caractère sexuel

Formulaire de demande au guichet unique pour les violences à caractère sexuel (VCS)

Vous avez choisi de nous faire part d'une situation de harcèlement ou de violence que vous vivez ou que vous avez vécu ou dont vous avez été témoin. Faites-le ici en toute sécurité et en toute confiance.

<u>Si vous êtes un.e étudiant.e</u>, le formulaire sera transmis de façon confidentielle au Guichet unique pour les étudiants, Sophie Rioux-Oliver, intervenante psychosociale.

<u>Si vous êtes un.e employé.e</u>, le formulaire est transmis de façon confidentielle au Guichet unique pour les employés, Patrice Boire, directeur des ressources humaines.

La/le responsable vous contactera dans les <u>48 heures ouvrables</u> en réponse à votre demande.

INFORMATIO	NS CONFIDENTIELLES
Nom :	Prénom :
Adresse courriel :	Numéro de téléphone : Permission de laisser un message :
Statut : Étudiant.e Employé.e Autre	Êtes-vous : Victime Témoin Autre
Brève description des évènements Dans un souci de traiter votre demande dans un cli nécessaire d'identifier la/les personnes mises en ca	
Description des évènements :	
Est-ce que des démarches qui ont été entreprises à la suite des évènements ? Si oui, lesquelles?	
Je souhaite que la/le responsable du guichet communique avec moi. Oui Non Note: Dans ce cas, vous ne recevrez pas de nouvelles concernant votre demande.	Si oui, je préfère que l'on me contacte par :

ANNEXE 7- LISTE DES FIRMES EXTERNES POUR ENQUÊTE

Relais expert conseil 1-866-956-8288

Collecto 514-384-9272