



COLLÈGE
ANDRÉ-GRASSET

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

Adoptée par le Conseil d'administration le 3 décembre 2024

Table des matières

Table des matières	2
1. INTRODUCTION.....	5
1.1. Contexte	5
1.2. Cadre de la Politique	6
1.3. Élaboration de la Politique	6
2. DÉFINITIONS.....	7
3. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	12
4. PORTÉE	12
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE TOUTES LES PARTIES INTERVENANTES	13
5.0. L'ensemble de la communauté collégiale.....	13
5.1. Le conseil d'administration.....	13
5.2. Le comité permanent	13
5.3. La direction générale.....	14
5.4. Les gestionnaires.....	14
5.5. Le personnel	14
5.6. Les personnes étudiantes	14
5.7. Les représentantes et représentants de l'Association étudiante.....	14
5.8. Les officiers et représentantes et représentants des syndicats	15
5.9. Les personnes-ressources (guichet unique)	15
5.10. Les ressources spécialisées.....	15
5.11. Les parties tierces.....	15
6. MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION	16
6.0. Mesures générales	16
6.1. Personnes plus à risque	16
7. FORMATIONS OBLIGATOIRES	16
8. MESURES DE SÉCURITÉ.....	17
8.1. Informatique et réseaux sociaux	17
9. MESURES D'ENCADREMENT POUR LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL ET POUR LES ACTIVITÉS SPORTIVES.....	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	19
12.	CODE DE CONDUITE EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ	20
12.1.	<i>Règles de conduite au Collège.....</i>	20
12.2.	<i>Code de conduite en relation pédagogique ou d'autorité.....</i>	20
12.3.	<i>Sanctions.....</i>	20
13.	SERVICES D'ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE, DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL ET D'ACCOMPAGNEMENT	20
13.1.	<i>Guichet unique</i>	20
13.2.	<i>Services offerts</i>	21
13.3.	<i>Délais</i>	21
14.	PROCÉDURES POUR FAIRE UN DÉVOILEMENT, FORMULER UNE PLAINTÉ OU RAPPORTER UN ÉVÉNEMENT	22
14.1.	<i>Dévoilement</i>	22
14.2.	<i>Plainte administrative</i>	23
14.3.	<i>Plainte à un corps policier</i>	23
14.4.	<i>Signalement d'un événement par un témoin</i>	23
15.	SUIVI DONNÉ À UN DÉVOILEMENT OU À UNE PLAINTÉ ADMINISTRATIVE	23
15.1.	<i>Accompagnement psychosocial et référencement</i>	23
15.3	<i>Processus de plainte administrative</i>	24
15.4	<i>Intervention dans la communauté collégiale</i>	26
16.	CONFIDENTIALITÉ ET COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS.....	26
16.1.	<i>Règles générales</i>	26
16.2.	<i>Personne mineure et situations particulières.....</i>	27
17.	MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES	28
18.	SANCTIONS POUR MANQUEMENTS À LA POLITIQUE	28
19.	ACCESSIBILITÉ DE LA POLITIQUE.....	29
20.	ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE	29
21.	RÉVISION DE LA POLITIQUE	29
22.	REDDITION DE COMPTES.....	29
	Annexe 1- OPTIONS	31
	Annexe 2- SIGNALEMENT	32
	Annexe 3- PLAINTÉ ADMINISTRATIVE	33
	Annexe 4- ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE	34

ANNEXE 5- RÉFÉRENCES RESSOURCES D'AIDE ET SERVICES POLICIERS.....	35
ANNEXE 6- FORMULAIRE	38
ANNEXE 7- LISTE DES FIRMES EXTERNES POUR ENQUÊTE	39
ANNEXE 8 – VÉRIFICATION DE L'ÉQUITÉ D'UNE DÉCISION SUITE À UNE DEMANDE DE RECOURS	40

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 de l'Enseignement supérieur 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.

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.

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

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

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 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 VCS : 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.

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

⁴ Fall, Mahé (2020).

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.

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. Il existe un guichet unique pour le personnel et un guichet unique pour la communauté étudiante.

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 supérieur*⁸

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.

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

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.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1>

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.

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.

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*

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

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

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

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

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.

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.
- Définir clairement les rôles et responsabilités de toutes les parties intervenantes de la communauté collégiale.
- 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 égaux 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.
- Offrir les services de guichets uniques 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.
- 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,

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

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.

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

5.0. 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.

5.1. 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.

5.2. 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 au minimum de

- deux membres de la direction, dont la direction des ressources humaines
- deux membres du corps professoral désignés par l'assemblée syndicale, dont un membre de l'exécutif syndical;

- deux représentantes et représentants des employés de soutien;
- deux représentantes et représentants des professionnels;
- deux personnes étudiantes mandatées par l'AGECAG.

La durée du mandat des membres est d'un an pour les membres étudiants et de deux ans pour les autres membres du comité.

5.3. 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, et du service offert lors des dévoilements et des plaintes. Elle veille à ce que les délais prescrits par la Loi soient respectés, 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.

5.4. 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.

5.5. Le personnel

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

5.6. Les personnes étudiantes

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

5.7. 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 et inviter les personnes étudiantes à participer aux activités du Collège portant sur les violences à caractère sexuel.

5.8. Les officiers et représentantes et représentants des syndicats

La représentation syndicale doit 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 et en invitant leurs membres à participer aux activités du Collège sur les violences à caractère sexuel.

5.9. Les personnes-ressources (guichet unique)

En collaboration avec les ressources spécialisées avec qui elles font équipe, les personnes-ressources, 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.

5.10. Les ressources spécialisées

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

5.11. Les parties tierces

Les parties tierces prennent connaissance de la Politique et s'engagent à la respecter. Pour les parties tierces qui travaillent quotidiennement sur les lieux du Collège, il est recommandé que tous les membres de leur personnel suivent une formation de base sur les VCS.

6. MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

6.0. Mesures générales

Le Collège met en place diverses mesures de prévention et de sensibilisation, et ce, tout au long de l'année. Ces mesures peuvent inclure, sans s'y limiter :

- Des capsules vidéo diffusées dans les journées d'accueil
- Des kiosques de sensibilisation
- Le déploiement des activités nationales de sensibilisation et de communication organisées annuellement
- Diffusion de rappels et d'information par Omnivox ou MIO
- La tenue d'une semaine de sensibilisation

6.1. Personnes plus à risque

Les valeurs d'ouverture aux autres et de respect prôné 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, venant de l'étranger ou en situation de handicap peuvent être plus vulnérables face aux violences à caractère sexuel.

La Politique reconnaît cette réalité et intègre des informations quant aux spécificités de ces violences dans ses formations obligatoires. De plus, le Collège favorise la formation continue de ses ressources spécialisées afin de s'assurer que ces dernières soient sensibilisées à ces enjeux. Il invite les personnes plus vulnérables à échanger sur leur situation avec le personnel responsable des guichets uniques.

7. FORMATIONS OBLIGATOIRES

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

En s'appuyant sur le « Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur » de la *Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur*, les formations offertes pourront porter sur les thématiques suivantes :

- Politique du Collège et ressources disponibles
- Définition, prévalence et causes des VCS
- Mythes et préjugés
- Conséquences des VCS
- Consentement sexuel
- Témoins actifs

- VCS en contexte de relations amoureuses
- Dévoilement et plainte
- Rapports de pouvoir, d'influence et d'autorité.

Les groupes sportifs et parascolaires, les groupes qui partent en voyage scolaire, ainsi que les membres de l'AGE pourraient se voir offrir des formations supplémentaires, spécifiques à leurs réalités.

De plus, des formations plus spécifiques ou pointues peuvent être offertes aux ressources spécialisées au Collège, dont les personnes-ressources des guichets.

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 du Collège (B-313).

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

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 netiquette ([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

Les personnes responsables de l'organisation d'activités doivent avoir suivi la formation annuelle sur les violences à caractère sexuel.

La ou le responsable d'une activité doit « 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, les responsables d'une activité ou une autre personne de l'organisation présente à l'événement doivent agir à titre d'observatrice ou d'observateur. Le Collège se réserve le droit d'exiger la présence de témoins actifs formés dans le cadre d'un événement.

Nous encourageons les responsables des activités à mentionner la politique de l'établissement et les coordonnées de la ressource spécialisée dans les courriels contenant les invitations aux activités.

Dans le contexte d'événements festifs ou d'activités impliquant des nuitées, les responsables des activités doivent utiliser des moyens avant et pendant l'événement pour sensibiliser les participant.es aux violences sexuelles et fournir des informations sur les ressources disponibles. Un guide détaillant des mesures de prévention et d'intervention sera remis aux personnes responsables des activités par la personne-ressource, afin de les accompagner dans la mise en œuvre de ces actions. Par exemple, ces mesures peuvent inclure les actions suivantes : avant l'événement, indiquer dans les publicités ou les courriels d'invitation le message "Sans oui, c'est non!" et fournir les numéros de ressources, comme Info-aide violence sexuelle ainsi que les coordonnées des guichets uniques. Pendant l'événement, cela peut se traduire par l'affichage des ressources disponibles ou l'affichage de messages de sensibilisation.

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

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*

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 au 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 sans 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) partout au Québec.

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 et des moyens pour y accéder. Le respect de la Politique est une condition de l'exécution de tout contrat liant la partie tierce au Collège. Le Collège se réserve le droit de mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente Politique.

Pour les parties tierces qui travaillent quotidiennement au sein du Collège, notamment le personnel de la cafétéria, de la sécurité, de l'entretien ménager et de la coop, le Collège les informe de la politique et intègre le respect de celle-ci aux contrats qui les lient. Le Collège demande également au personnel de ces parties tierces de suivre une formation de base sur les violences à caractère sexuel.

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 à leur 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 ouvrables est à prévoir.

Les personnes étudiantes peuvent aussi contacter directement le service suivant : Sophie Rioux-Oliver, intervenante psychosociale du Collège au local A-302, par téléphone au 514 381-4293, poste 3317, par MIO ou par courriel : sroliver@grasset.qc.ca.

Les membres du personnel peuvent contacter Jane Elise Gore à la direction des ressources humaines au local B-301, par téléphone au 514 381-4293, poste 3275 ou par courriel : jegore@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, aux personnes mises en cause 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 PLAINTÉ 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-302, par téléphone au 514 381-4293, poste 3317, par MIO ou par courriel : sroliver@grasset.qc.ca.
- Guichet pour les membres du personnel : Jane Elise Gore à la direction des ressources humaines au local B-301, par téléphone au 514 381-4293, poste 3275 ou par courriel : jegore@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'écouterà 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 exception (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. Aucun délai ne régit le signalement ou le dépôt des plaintes administratives, elles peuvent être effectuées en tout temps.

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 PLAINTÉ ADMINISTRATIVE

15.1. Accompagnement psychosocial et référencement

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 suivant la demande. L'intervention peut prendre plusieurs formes : écoute, suivi psychosocial, accompagnement vers des ressources externes, coaching, médiation, mesure d'accommodements et accompagnement dans les processus de plaintes administratives ou judiciaires.

15.2 Mesures d'accommodements

À la suite du dévoilement, des mesures d'accommodements peuvent être offertes à la personne victime, qui visent à diminuer les obstacles à sa participation à la vie au Collège,

augmenter son sentiment de sécurité ou réduire la portée des conséquences. Aucune plainte n'est nécessaire pour obtenir des mesures d'accommodements.

Selon les circonstances, les **mesures d'accommodement** pour une personne étudiante peuvent être, d'ordre pédagogique (transfert de groupe, évaluation reportée, ajustements pédagogiques, etc.) ou administratif (résiliation du bail sans pénalité, changement de groupe, 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.

15.3 Processus de plainte administrative

Au Collège, la coordination des services d'aide est la personne responsable du traitement des plaintes administratives pour les personnes étudiantes. La direction des ressources humaines est la personne 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 :

15.3.1 Dépôt de la plainte et recevabilité

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

Afin de juger de la recevabilité, la personne responsable vérifie notamment si, à première vue, les faits allégués suggèrent une apparence de violences à caractère sexuel. Cette évaluation se base uniquement sur les informations fournies par la personne plaignante. De plus, les actions reprochées doivent viser personnellement la personne plaignante. Cette étape ne vise pas à déterminer si la plainte est fondée ou non ; ce sera l'enquête qui le déterminera. Si la plainte est recevable, la personne plaignante en sera avisée par écrit, et sera amenée à valider si elle souhaite poursuivre le processus de plainte.

Si la plainte est jugée non recevable, la personne sera avisée des motifs qui expliquent la décision et des mesures de soutien et d'accompagnement lui seront proposées.

Dans des situations exceptionnelles, le Collège pourrait soumettre une situation à une procédure d'enquête administrative même en l'absence d'une plainte de la personne victime, notamment lorsque : la sécurité du campus est compromise, plusieurs individus ont fait des déclarations impliquant une même personne, du contenu (vidéo, photos) concernant un incident a été publié dans la presse ou les médias sociaux, ou pour des dispositions légales.

15.3.2 Processus d'enquête

La personne responsable 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 séparément la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins.

Si la direction des ressources humaines ou la coordination des services d'aide sont liées de près ou de loin au dossier de plainte, la direction générale désigne une remplaçante ou un remplaçant.

15.3.3 Conclusions de l'enquête

La personne chargée de l'enquête remet son rapport à la personne responsable qui, de concert avec la direction des études, 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 personne responsable partage les conclusions du rapport avec la personne plaignante, ainsi que les sanctions imposées, leur nature et leurs modalités, à la demande de la personne plaignante.

La personne responsable rencontre la personne mise en cause, lui fait part des conclusions de l'enquête et des sanctions qui la concernent.

Pendant le processus de traitement d'une plainte, des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement sont offerts aux personnes mises en cause. La durée maximale pour le traitement d'une plainte administrative est de quatre-vingt-dix (90) jours.

15.3.4 Équité procédurale

« Pendant tout le processus d'enquête, le principe d'équité procédurale est suivi. « L'équité procédurale est une notion de justice naturelle s'appliquant [...] aux organismes administratifs et garantit certains droits aux [personnes] interagissant avec eux. L'équité procédurale se divise en deux volets :

- Elle consiste à donner à une partie la possibilité de se faire entendre lorsqu'une décision portant sur ses intérêts doit être rendue et implique que cette décision soit prise par un organisme indépendant et impartial.
- La partie doit être au fait des informations sur lesquelles la décision sera basée et avoir l'occasion[...] de réagir aux informations détenues par le comité qui prend en charge la plainte administrative [et de réagir aux décisions qui seront prises].

L'équité procédurale est une notion souple et les obligations imposées aux établissements varient largement selon les enjeux et la nature des procédures engagées. Ainsi, lorsqu'il y a un signalement ou que les actions entreprises en réponse à une dénonciation n'affectent pas la personne mise en cause, les obligations envers cette dernière ne seront pas les mêmes que si elle faisait l'objet d'une plainte et était susceptible d'être expulsée. ¹⁵»

15.3.5 Droit de recours

La personne plaignante ou la personne mise en cause peuvent se prévaloir d'un droit de recours et faire appel aux résultats de l'enquête. La demande doit se faire auprès de la direction générale (pcaron@grasset.qc.ca). Le délai pour faire la demande est de 48h suivant l'annonce des résultats de l'enquête.

L'appel vise à faire examen de l'équité de la décision rendue, mais ne constitue pas une seconde enquête. Des questions sont proposées en annexe (annexe 8) visant à guider le processus d'examen de l'équité de la décision.

15.4 Intervention dans la communauté collégiale

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

- 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

¹⁵ Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur – et mise en œuvre de la politique prescrite par la loi visant prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, 2024, p.18

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 ».¹⁶

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 ».¹⁷ 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.

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 qui peut poser un risque pour la sécurité de la communauté collégiale, 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.

¹⁶ *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

¹⁷ *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

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 circonstances.

Le Collège avise la personne mise en cause qu'elle ne doit ni menacer ni exercer de représailles à l'égard d'une personne plaignante ou d'un témoin actif. En cas de non-respect, ces agissements pourraient être pris en compte dans le traitement de la plainte et entraîner 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.

18.1 Personne étudiante

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 aussi 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.

18.2 Membre du personnel

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.

« Avec l'adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (L.Q. 2024, chapitre 4)¹⁴, la gradation des sanctions pour le personnel n'a plus à tenir compte des clauses d'amnistie que peuvent contenir les conventions collectives ou les décrets de convention collective. Aucune disposition d'une telle convention ou d'un tel décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur

de prendre en considération des mesures disciplinaires antérieures pour l'imposition de nouvelles sanctions lorsque les mesures avaient été imposées en raison d'une conduite relative à de la violence physique, psychologique ou sexuelle. ¹⁸»

19. ACCESSIBILITÉ DE LA POLITIQUE

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

Le texte complet dans sa version papier peut être consulté au guichet unique de la communauté étudiante ou guichet unique pour le personnel.

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.

¹⁸ Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur – et mise en oeuvre de la politique prescrite par la loi visant prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, 2024, p.25.

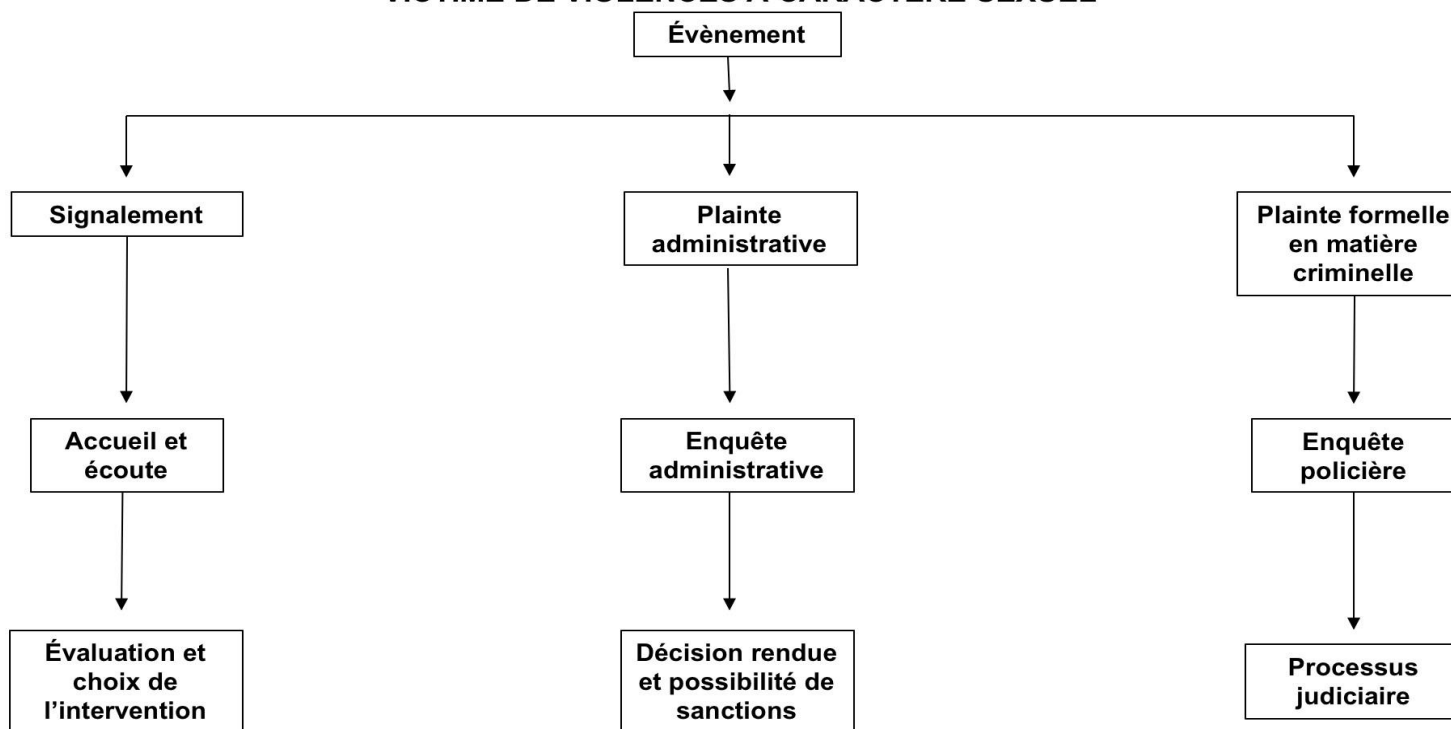
La reddition de comptes est faite en respectant la méthodologie et les critères retenus par le ministre, notamment en ce qui a trait aux mesures de prévention et de sensibilisation, à la formation, aux mesures de sécurité ainsi qu'à la pertinence et à l'efficacité des mesures retenues lors des activités 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, sans informations nominatives. 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

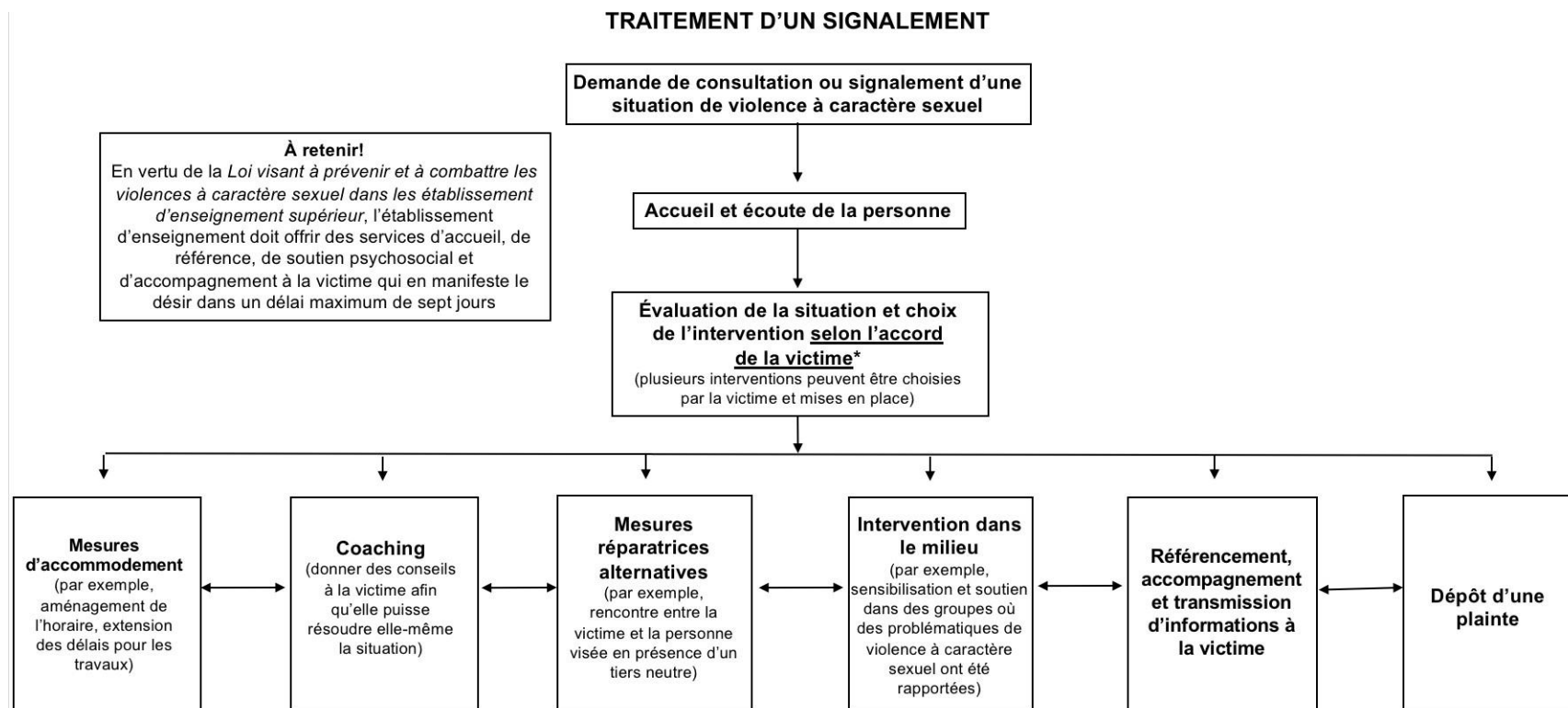
EXEMPLES D'OPTIONS* À LA DISPOSITION DE LA VICTIME DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL



* 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

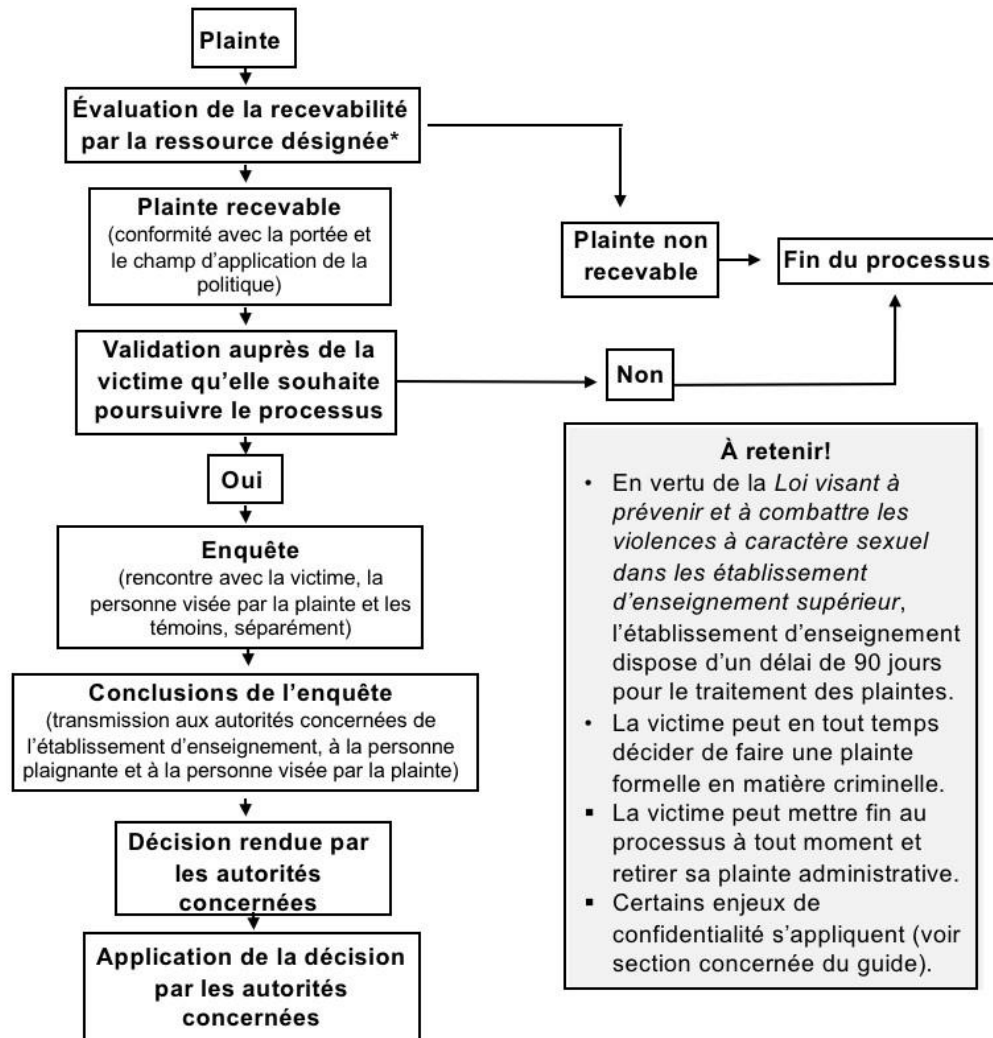


Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 129 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration 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 2 du Guide d'accompagnement du MEES

Annexe 3- PLAINTE ADMINISTRATIVE

TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE

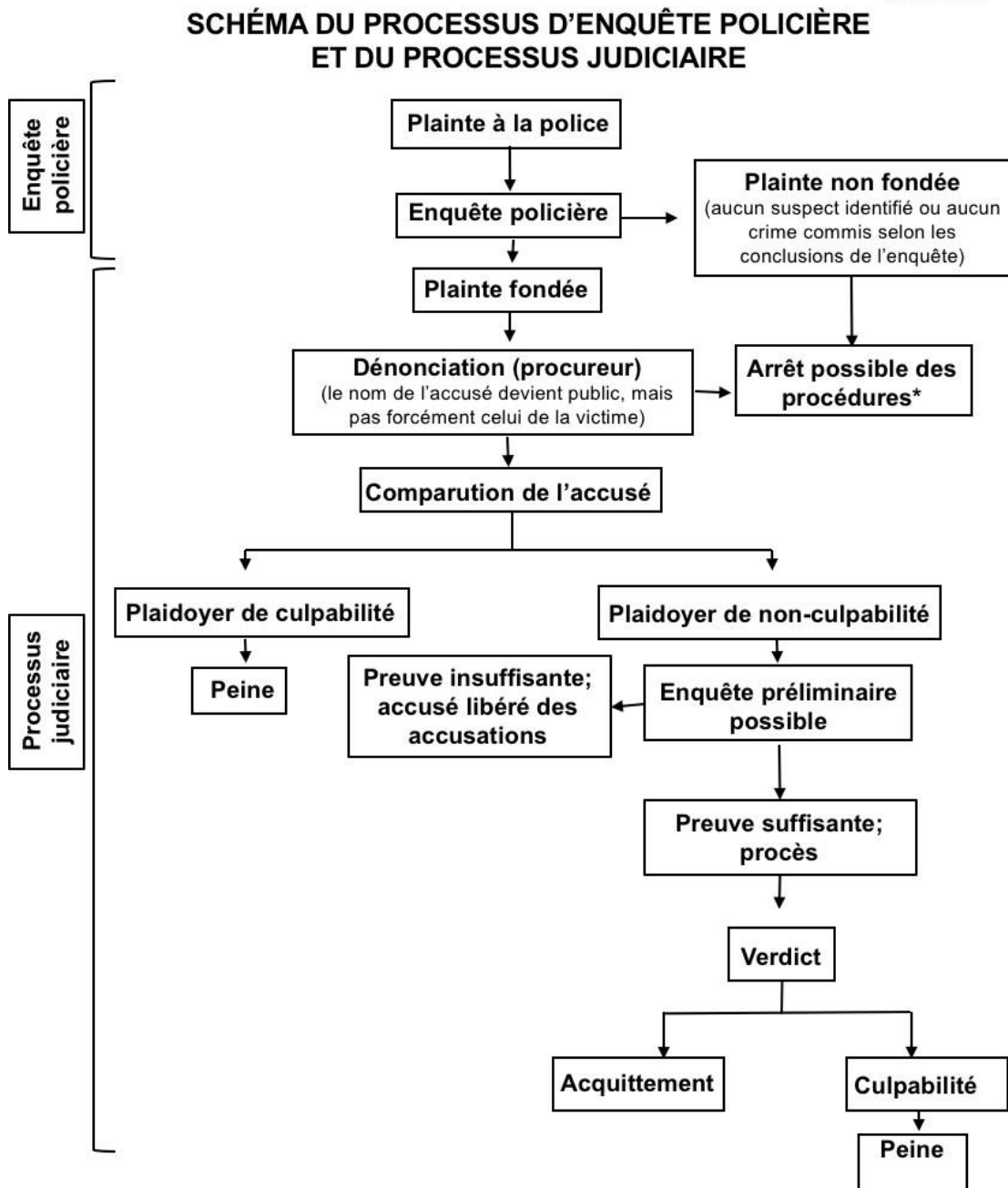


* Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la victime.

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_adop%C3%A9-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

Annexe 4- ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE



* 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-adopté-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 Sophie Rioux Oliver Local : A-302 Téléphone : 514 381-4293, poste 3317 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 Jane Elise Gore Local : B-301 Téléphone : 514 381-4293, poste 3275 Courriel : jegore@grasset.qc.ca

Ressources externes

Info-aide violence sexuelle	Info-aide violence sexuelle est un service de soutien et d'information offert à toute personne touchée par la violence sexuelle. Service anonyme et confidentiel, gratuit et bilingue. 1 888 933-9007 Clavardage : https://infoaideviolencesexuelle.ca/
Tel-Jeunes	Ligne sans frais 24h/7 pour les moins de 20 ans 1 800 263-2266 Texto 514 600-1002 www.teljeunes.com
Pour un soutien et un accompagnement dans vos démarches	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 www.rqcalacs.qc.ca

	CLSC le plus près du Collège CLSC de VILLERAY 1425, rue Jarry Est 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 <i>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.</i>
Pour dénoncer l'agression sexuelle à la police	• Composez le 9-1-1 • Contactez le service de police de votre localité Le plus près du Collège : Poste de quartier 27 1805, rue Fleury Est Montréal QC H2B 1H7 Téléphone : 514 280-0127 Heures d'ouverture : tous les jours de 9 h à 19 h • Ligne téléphonique d'information de la DPCP sur le dépôt d'une plainte auprès des policiers : 1 877 547-3727
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 <i>Sans oui, c'est non!</i> 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.serviceaideconjoint.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 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.

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

Si vous êtes un.e employé.e, le formulaire est transmis de façon confidentielle au Guichet unique pour les employés, Jane Elise Gore, directrice des ressources humaines.

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

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Nom :	Prénom :
Adresse courriel :	Numéro de téléphone : Permission de laisser un message : • Oui • Non
Statut : • Étudiant.e • Employé.e • Autre	Êtes-vous : • Victime • Témoin • Autre

Brève description des événements

Dans un souci de traiter votre demande dans un climat de confiance et de confidentialité, il n'est pas nécessaire d'identifier la/les personnes mises en cause ni le/les témoins.

Description des événements :

Est-ce que des démarches qui ont été entreprises à la suite des événements ?
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 :

- MIO
- Courriel
- Téléphone

ANNEXE 7- LISTE DES FIRMES EXTERNES POUR ENQUÊTE

Nom	Téléphone	Site Web	Courriel
Relais expert conseil	1-866-956-8288	https://www.relaisexpertconseil.com/fr	info@relaisexpertconseil.com
Omega Ombudservices	514-716-6468	omega-ombs.ca	info@omega-ombs.ca
Cabinet MAAT	581-307-7959	https://www.cabinetmaat.com/needs/investigator	info@cabinetmaat.com

ANNEXE 8 – VÉRIFICATION DE L'ÉQUITÉ D'UNE DÉCISION SUITE À UNE DEMANDE DE RECOURS

Cette annexe présente des questions clés à considérer lors de l'examen d'une demande de recours. Le but visé est de vérifier si la décision rendue ou les sanctions déterminées à la suite d'une plainte ont été prises dans le respect des principes d'équité.

- Est-ce que la ou le décisionnaire a respecté la politique et les procédures de l'établissement?
- Les définitions contenues dans la politique ont-elles été correctement appliquées?
- Existe-t-il une crainte raisonnable de partialité, et celle-ci pourrait-elle avoir influé sur l'issue de la procédure?
- Y a-t-il de nouveaux éléments de preuve susceptibles de mener à une décision différente de celle qui a été rendue?
- Y a-t-il eu un manquement à l'équité procédurale? (voir description à la section 16.3.4)
- La sanction ou la réparation imposée s'inscrit-elle dans la fourchette des mesures raisonnables?

Sources : Eerkes, D., De Costa, B. et Jafry, Z. (2023). Le traitement des plaintes de violence à caractère sexuel sur les campus : guide synoptique pour l'équité procédurale, la prise en compte des traumatismes et la réduction des préjudices. Courage d'agir par Possibility Seeds.