

TITRE: *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*

NUMÉRO : *RH-19-PO-04*

Responsable de l'application

- Président du conseil d'administration*
- Direction générale*
 - Service de la formation continue*
- Direction des études*
 - Service du développement pédagogique et de l'encadrement scolaire*
 - Service de l'organisation scolaire*
- Direction des ressources humaines*
- Direction des services administratifs*
 - Service des finances et approvisionnement*
 - Service des ressources matérielles et des services communautaires*
 - Service des technologies de l'information*
- Direction des affaires étudiantes*
- Direction des affaires corporatives, du développement institutionnel et des communications*

Destinataires

- *Tous*

Approuvé par

- *Conseil d'administration*

Document de référence

- *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*

Mise en application

- *Adoption : 26 mars 2019*
- *Entrée en vigueur : 26 mars 2019*
- *Révision : aucune*
- *Modification : aucune*

PRÉAMBULE

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après, la Loi).¹

Cette Loi a pour but de « renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel ». ²

Le Collège de Valleyfield doit, au-delà de la législation adoptée, agir concrètement pour contrer ce phénomène. Ainsi, le Collège offrira des activités de sensibilisation et de formation sur les violences à caractère sexuel à l'ensemble de la communauté collégiale. Le Collège interviendra aussi directement auprès des personnes concernées en se dotant de mécanismes clairs, confidentiels et professionnels pour la réception des dévoilements, des signalements et des plaintes concernant les violences à caractère sexuel.

Afin de promouvoir un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire, et afin de se conformer à la Loi, le Collège se dote donc de cette Politique qui vise à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

PRINCIPE D'ENGAGEMENT

Les violences à caractère sexuel sont inacceptables et elles ne seront en aucun cas tolérées, pas plus que les représailles contre les personnes impliquées. La présente politique exprime également, de façon formelle, les valeurs de l'établissement en regard d'une culture de respect et de rapports égalitaires, centrée autour de la notion de consentement.

Article 1 – OBJECTIFS

La présente Politique poursuit les objectifs ci-dessous :

- Assurer un milieu d'études, de travail et de vie exempt de violences à caractère sexuel pour les membres de la communauté collégiale ;
- Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ;
- Établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale ;
- Prévenir les violences à caractère sexuel par la sensibilisation auprès des membres de la communauté collégiale et par leur formation afin qu'ils(elles) puissent contribuer à la prévention de celles-ci ;
- Intervenir si des violences à caractère sexuel se produisent ;
- Offrir un soutien adapté aux besoins des personnes impliquées dans des situations de violences à caractère sexuel ;
- Traiter, dans le respect de la confidentialité et de façon équitable, chaque personne impliquée dans des situations de violences à caractère sexuel ;
- Promouvoir une culture de respect ;
- Favoriser la cohérence des interventions et la concertation avec les ressources régionales externes.

¹ *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, L.Q. 2017, c. 32.

² *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, L.Q. 2017, c. 32, art. 1, al. 1.

Article 2 – CHAMPS D'APPLICATION

La Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel s'applique à tous les membres de la communauté collégiale.

Elle s'applique lors de toutes les activités se déroulant sur les campus du Collège de Valleyfield et lors d'activités professionnelles, pédagogiques, sociales, sportives ou de recherche organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors campus, telles que les stages, les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc.

La Politique s'applique également à toute situation de violence à caractère sexuel perpétrée dans l'univers virtuel, notamment via les réseaux sociaux ou les divers moyens de communication sur Internet, et à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail d'un membre de la communauté collégiale.

Dans l'application de la présente Politique, le Collège porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles les personnes minorisées en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre, les personnes issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiant(e)s étranger(ère)s, ainsi que les personnes en situation de handicap.³

Le Collège se réserve le droit d'adapter la présente politique selon les circonstances et ce, dans le respect des objectifs établis à l'article 1.

Article 3 – DÉFINITIONS

Le répertoire de définitions qui suit se veut un guide non exhaustif visant à faciliter la compréhension et l'application de la Politique, afin que l'ensemble de la communauté collégiale s'entende sur des termes communs, établis en cohérence avec le milieu. Il est nécessaire de bien comprendre les définitions des enjeux reliés aux violences à caractère sexuel.

CONCEPTS RELIÉS AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

- a) « VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL » : Toutes formes de violences commises par le biais de pratiques sexuelles ou visant la sexualité. 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. Le harcèlement sexuel, le cyber-harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et l'exploitation sexuelle constituent des formes de violences à caractère sexuel.

Cette définition s'applique peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu où il a été perpétré et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne dévoilante, signalante ou plaignante et la personne mise en cause.

- b) « HARCÈLEMENT SEXUEL » : Conduite vexatoire, à connotation sexuelle, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne. Elle crée, pour la personne ciblée, un milieu d'études, de travail ou de vie néfaste.

³ *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, L.Q. 2017, c. 32, art. 3, al. 2.

- c) « **CYBER-HARCÈLEMENT SEXUEL** » : Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires sur l'apparence physique à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constituent du cyber-harcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne, constitue du cyber-harcèlement à caractère sexuel.⁴
- d) « **AGRESSION SEXUELLE** » : Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus d'autorité, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, par la manipulation affective ou toute autre forme de chantage.
- e) « **EXPLOITATION SEXUELLE** » : Pratique par laquelle une ou des personnes obtiennent une gratification sexuelle, un gain financier ou un quelconque avantage en exploitant la sexualité ou la nudité d'une autre personne ou d'un groupe de personnes.
- f) « **CONSENTEMENT** » : Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré à tout moment. Le consentement est invalide dans les cas suivants :
- l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers ;
 - la personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou parce qu'elle est inconsciente ;
 - le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou d'autorité ;
 - la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, le refus de prendre part à l'activité; après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, le refus de poursuivre celle-ci.

Au Canada, en matière criminelle, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de seize (16) ans. Il est porté à dix-huit (18) ans dans les cas suivants :

- le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle ;
- la personne est dépendante de son partenaire sexuel ;
- la relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

Pour les fins de la présente politique, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité, d'aide ou pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante et ce, peu importe l'âge des personnes en cause.

EXPRESSIONS RELIÉES AUX MODALITÉS ET AUX PROCESSUS

- g) « **DÉVOILEMENT** » : Au sens de la Politique, on entend par dévoilement le fait qu'une personne (personne dévoilante) révèle qu'elle a subi une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement d'une telle allégation ne mène pas nécessairement à une plainte.

En matière de reddition de comptes dans le cadre de la Loi, un dévoilement est traité comme un signalement.

- h) « **SIGNALEMENT** » : Au sens de la Politique, on entend par signalement le fait qu'une personne (personne signalante) transmette une information relative à une situation alléguée de violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

⁴ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Cyber-harcèlement à caractère sexuel*, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractere-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

- i) « PLAINTÉ »⁵ : Démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel.
- j) « PLAIGNANT(E) » : Toute personne qui porte plainte en regard de violence subie à caractère sexuel, selon les mécanismes prévus dans cette Politique.
- k) « MIS(E) EN CAUSE » : Toute personne visée ou identifiée par un dévoilement, un signalement ou une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel dont elle serait l'auteure présumée ou qui aurait encouragé une telle situation ou y aurait participé.
- l) « RESSOURCES DÉSIGNÉES » : Personnes œuvrant au Collège de Valleyfield rattachées au Guichet unique et ayant reçu une formation adéquate concernant les violences à caractère sexuel les habilitant à répondre aux demandes de soutien, d'information, d'accompagnement et de référence à la suite d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.

TYPES DE RELATIONS (référer à l'article 5.2)

- m) « RELATION D'AUTORITÉ » : La relation d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser un(e) étudiant(e) ou une activité impliquant des étudiant(e)s.

Elle existe notamment dans le cadre d'une relation maître-élève ou impliquant :

- un membre du personnel dirigeant et un(e) étudiant(e) ;
- un(e) préposé(e) à la sécurité et un(e) étudiant(e).

- n) « RELATION PÉDAGOGIQUE » : La relation pédagogique correspond à l'ensemble des interactions du domaine cognitif, affectif et social entre enseignant(e)s et étudiant(e)s qui visent l'apprentissage et l'épanouissement de la personne. Elle est une relation d'échanges, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignant(e)s et étudiant(e)s. Cette relation implique également une confiance mutuelle et a pour fonction de former, d'éduquer, de faire apprendre et d'instruire.⁶

Dans le cas de la présente politique, la relation pédagogique est applicable notamment à l'ensemble des étudiant(e)s assigné(e)s :

- à un enseignant(e) dans le cadre d'un cours ou d'un stage ;
- à un(e) animateur(-trice) ou moniteur(-trice) d'activités étudiantes dans le cadre d'une activité/organisation sportive ou socioculturelle ;
- à un(e) employé(e) impliqué(e) dans l'organisation, l'animation, la supervision d'une activité professionnelle, pédagogique, sociale, sportive ou de recherche telles que les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les fêtes de début et de fin d'année scolaire, etc.

L'employé(e) doit toujours considérer la position d'autorité dans laquelle il ou elle se trouve par rapport aux étudiant(e)s et doit éviter de l'utiliser de façon inappropriée, illégitime et indue, notamment lors des évaluations et de la gestion de classe.

Dans l'application de la présente Politique, le personnel de soutien à l'enseignement participe également à la relation pédagogique avec les étudiant(e)s, notamment les techniciens en travaux pratiques.

⁵ Le terme « plainte » utilisé dans la présente Politique doit être compris comme une plainte administrative interne et se distingue d'une plainte en matière criminelle.

⁶ Anastassis KOZANITIS, *La relation pédagogique au collégial*, Pédagogie collégiale, volume 28, N°4, Été 2015.

- o) « RELATION D'AIDE » : La relation d'aide est une relation de soutien et d'accompagnement d'une personne en situation de détresse psychologique ou qui formule une demande d'aide.

Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec :

- les accompagnateurs(-trice) d'étudiant(e)s handicapé(e)s, (soutien)
- les technicien(ne)s en éducation spécialisée, (soutien)
- les technicien(ne)s en travail social, (soutien)
- les aides pédagogiques individuel(le)s, (PNE)
- les conseiller(ère)s à la vie étudiante, (PNE)
- les conseiller(ère)s d'orientation, (PNE)
- les conseiller(ère)s en adaptation scolaire, (PNE)
- les conseiller(ère)s en information scolaire et professionnel, (PNE)
- les conseiller(ère)s en services adaptés, (PNE)
- les psychologues, (PNE)
- les travailleur(e)s sociaux(ales) ou agent(e) de service social, (PNE)
- les intervenant(e)s de milieu (exemple : infirmière)

- p) « RELATIONS INTIMES » : Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

PERSONNES OU ENTITÉS

- q) « MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ COLLÉGIALE » : Tous(tes) les étudiant(e)s, les employé(e)s, le personnel dirigeant, les usager(ère)s et les partenaires et leurs employé(e)s ou sous-contractant(e)s ainsi que les bénévoles du Collège.
- r) « ÉTUDIANT(E) » : Toute personne qui étudie au Collège de Valleyfield incluant les étudiant(e)s des autres cégeps participants aux activités du Collège.
- s) « EMPLOYÉ(E) » : Toute personne qui a un lien d'emploi avec le Collège de Valleyfield.
- t) « PERSONNEL DIRIGEANT » : La Direction générale, la Direction des études, les autres directions de services, ainsi que le personnel d'encadrement.
- u) « USAGER(ÈRE) » : Toute personne qui participe aux activités du Collège ou qui utilise les services et installations du Collège ou les services offerts par un tiers sur les campus du Collège.
- v) « PARTENAIRE » : Toute personne morale ou physique avec laquelle le Collège entretient une relation contractuelle pour permettre l'accomplissement d'un mandat, l'utilisation de ses locaux ou la réalisation d'un projet ou d'une activité, incluant les milieux de stage.
- w) « BÉNÉVOLE » : Toute personne qui apporte son aide au Collège ou à ses partenaires sans être rémunérée, incluant les membres du conseil d'administration du Collège.
- x) « ASSOCIATION ÉTUDIANTE » : Toute association d'étudiant(e)s qui inclut notamment les personnes élues à des postes de représentation des étudiant(e)s et les employé(e)s de cette entité.
- y) « SYNDICAT » : Toute association d'employé(e)s accréditée par le Tribunal administratif du travail qui inclut notamment les personnes élues à des postes de représentation des membres et les employé(e)s de cette entité.

- z) « ORGANISATION SPORTIVE ET CULTURELLE » : Toute personne faisant partie d'une équipe sportive ou d'une activité socioculturelle du Collège, incluant les participant(e)s, entraîneur(e)s, moniteurs/monitrices, animateurs/animatrices et autres employé(e)s et bénévoles.

Article 4 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Chaque membre de la communauté collégiale a le pouvoir de contribuer à la lutte contre les violences à caractère sexuel. Plus précisément, tous les membres de la communauté collégiale ont les rôles et les responsabilités suivants :

- Prendre connaissance de la présente Politique et de leurs responsabilités ;
- Respecter les exigences et les obligations prévues à la présente Politique ;
- Signaler, dès que possible, à la ressource désignée par le biais du Guichet unique, tout incident de violence à caractère sexuel dont ils(elles) sont témoins ;
- Référer toute personne désirant dévoiler une situation de violence à caractère sexuel ou désirant obtenir de l'information à la ressource désignée par le biais du Guichet unique ;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel ;
- Participer aux initiatives de sensibilisation et de prévention et aux activités de formation obligatoires offertes concernant les violences à caractère sexuel.

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

4.1 Conseil d'administration

- Adopte la Politique et les modifications dont celle-ci pourrait faire l'objet.

4.2 Direction générale

- Fait parvenir au ministère la reddition de comptes annuelle ;
- Fait parvenir au ministère la Politique adoptée et les versions modifiées, le cas échéant ;
- Fournit les ressources nécessaires à l'application de la Politique ;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention.

4.3 Direction des ressources humaines

- Est responsable de l'application de cette Politique ;
- Fournit l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un(e) employé(e) ;
- S'assure que les employé(e)s impliqué(e)s reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits ;
- Fait enquête sur la plainte impliquant un(e) employé(e) en colligeant toutes les informations pertinentes ou mandate une firme externe spécialisée ;
- Coordonne l'application de mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu ;
- Reçoit et traite les déclarations de relations intimes entre un(e) employé(e) et un(e) étudiant(e) ;
- Collabore à l'application de mesures d'accommodement et de mitigation, s'il y a lieu ;
- Collabore à la diffusion de la présente Politique auprès des employé(e)s ;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention ;
- Est responsable du comité permanent, de concert avec la Direction des affaires étudiantes.

4.4 Direction des affaires étudiantes

- Est responsable de l'application de cette Politique ;
- Fournit l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un(e) étudiant(e) ou un(e) usager(ère) ;
- S'assure que les étudiant(e)s et les usagers(ères) impliqué(e)s reçoivent le soutien nécessaire dans les délais prescrits ;
- Fait enquête sur la plainte impliquant un(e) étudiant(e) ou un(e) usager(ère) en colligeant toutes les informations pertinentes ou mandate une firme externe spécialisée ;

- Coordonne l'application de mesures disciplinaires ou administratives, s'il y a lieu ;
- Collabore à l'application de mesures d'accommodement et de mitigation, s'il y a lieu ;
- Collabore à la diffusion de la présente Politique auprès des étudiant(e)s et des usagers(ères) ;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention ;
- Est responsable de la mise en place du Guichet unique ;
- Est responsable du comité permanent, de concert avec la Direction des ressources humaines ;
- Maintient les partenariats établis avec les ressources régionales externes.

4.5 Association étudiante, association d'employé(e)s et syndicats

- Favorisent le respect de la présente Politique dans toutes leurs activités ;
- Collaborent à la diffusion et à l'application de la Politique auprès de leurs membres ;
- Accompagnent les membres qui le souhaitent lors d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte ;
- Nomment les membres qui siègeront en leur nom au comité permanent.

4.6 Comité permanent

- Assure le suivi de la Politique ;
- Participe aux choix de l'offre de formation et de sensibilisation ;
- Dresse un bilan des activités de sensibilisation, de prévention et de formation offertes ;
- Émet des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violences à caractère sexuel ;
- Révise la présente Politique au moins une fois tous les cinq (5) ans ;
- Met en place un processus afin de s'assurer que les étudiant(e)s, le personnel dirigeant, les employé(e)s ainsi que leurs associations et syndicats respectifs soient consultés dans le cadre de la révision de la Politique ;
- Tient deux (2) rencontres annuellement soit une rencontre à chacune des sessions.

Article 5 – INTERDICTIONS

Il est interdit :

- De faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ;
- D'exercer toute forme de représailles à l'égard d'une personne dévoilante, signalante ou plaignante (paragraphe 5.1) ;
- D'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un(e) étudiant(e) du Collège, sans respecter le paragraphe 5.2.

5.1 Mesures de protection quant aux représailles

Le Collège de Valleyfield ne tolère aucunes représailles ni aucun préjudice à l'égard des personnes dévoilantes, signalantes ou plaignantes ainsi que des personnes associées à la mise en application de la Politique. Les menaces de représailles sont également prosrites. Les personnes qui exercent des représailles à l'endroit d'une personne qui a dévoilé ou signalé une situation de violence à caractère sexuel ou qui a déposé une plainte en vertu de la présente Politique, ou à l'endroit d'une personne qui est intervenue lors d'une situation de violence à caractère sexuel, qui a collaboré à la collecte d'information ou qui a témoigné des faits dont il a été témoin, ou encore à l'égard des membres du comité permanent, seront passibles des mêmes mesures administratives ou disciplinaires que les personnes reconnues responsables de violences à caractère sexuel en vertu de la présente Politique.

5.2 Mesures applicables aux relations intimes entre les employés et les étudiants du Collège

Considérant que la qualité du milieu d'études peut avoir un effet notable sur le développement affectif et cognitif des étudiant(e)s et peut influencer significativement leur motivation, leur engagement dans leur cheminement scolaire ⁷ ainsi que leur réussite, le Collège est d'avis que les relations intimes entre un membre du personnel et un(e) étudiant(e) du Collège vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le Collège décourage l'ensemble du personnel du Collège d'entretenir de telles relations.

Toutefois, toute relation intime entre un membre du personnel qui se trouve, ou pourrait raisonnablement se trouver dans l'avenir, dans une relation d'autorité, une relation pédagogique ou d'aide par rapport à un(e) étudiant(e), est interdite. Cette mesure a pour objectif d'éviter toute situation où pourraient coexister une relation intime et une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide puisqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation d'autorité, pédagogique ou d'aide ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

Si la relation existe préalablement à l'entrée en vigueur de la présente Politique, à l'admission de l'étudiant(e) ou à l'embauche du membre du personnel au Collège, une déclaration écrite à cet effet devra être complétée et remise à la Direction des ressources humaines, dans les meilleurs délais afin que des mesures puissent être prises lorsque nous sommes en présence d'une relation d'autorité, une relation pédagogique ou d'aide. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, le transfert de l'étudiant(e) dans un groupe-cours donné par un(e) autre enseignant(e), la correction des travaux par un(e) autre enseignant(e), l'affectation ou le transfert de l'étudiant(e) à un(e) autre professionnel(le) ainsi que d'autres mesures appropriées.

Article 6 – SENSIBILISATION, PRÉVENTION ET FORMATION

Des activités de sensibilisation et de prévention adaptées sont offertes aux membres de la communauté collégiale.

6.1 Sensibilisation et prévention

Le Collège entreprend différentes activités de sensibilisation et de prévention visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Ces activités sont adaptées aux étudiant(e)s, aux employé(e)s et au personnel dirigeant. Elles pourraient prendre la forme de campagnes, de kiosques d'information et de capsules vidéo portant sur les formes de violence à caractère sexuel, sur de l'information de nature juridique et sur les ressources d'aide existantes.

6.2 Formation

Le Collège prévoit annuellement des formations obligatoires pour le personnel dirigeant, les employé(e)s ainsi que les représentant(e)s des associations étudiantes, des associations d'employé(e)s et des syndicats, afin que les personnes en situation de représentation, de confiance et d'autorité soient en mesure de bien aborder les situations qui surviennent en regard des violences à caractère sexuel. Ces activités pourraient prendre la forme de webinaires, de midi-conférences, de formations classiques d'une demi-journée ou d'une journée, etc.

Des formations obligatoires sont également offertes aux étudiant(e)s et pourraient prendre la forme de vidéos, d'ateliers ou de présentations. Ces formations porteront sur des thèmes liés aux violences à caractère sexuel.

⁷ Anastassis KOZANITIS, *La relation pédagogique au collégial*, Pédagogie collégiale, volume 28, N°4, Été 2015.

6.3 Mesures de sécurité

Le Collège diffuse les coordonnées des services de sécurité. Il vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique, à la cybersurveillance et à la vidéosurveillance. Il porte une attention particulière aux endroits peu achalandés et aux endroits à accès restreint. Il a la responsabilité notamment d'assurer la sécurité des étudiant(e)s dans les résidences.

Lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel impliquant un membre de la communauté collégiale est portée à la connaissance du Collège et que ladite situation présente un risque pour la sécurité de ses membres, le Collège doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de l'ensemble de ceux-ci. Le Collège peut enquêter sur les allégations rapportées, conformément à ses obligations juridiques et à ses politiques en vigueur, et ce, qu'une personne dévoilante ou signalante décide de porter plainte ou non. Lors d'une telle situation, une personne dévoilante ou signalante sera informée du processus d'enquête entamé par le Collège et pourra éventuellement porter plainte. Dans le cas où une plainte est déposée par le Collège, le respect de la confidentialité sera maintenu tout au long de ces démarches.

6.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Toutes activités sociales, sportives ou culturelles, ainsi que les activités d'accueil organisées par des membres de la communauté collégiale doivent se dérouler de façon à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité des personnes et des biens du Collège et à respecter le droit de chaque personne de s'abstenir de participer à de telles activités. Il pourrait être exigé que la personne responsable de l'organisation d'une activité ait suivi une formation à propos des violences à caractère sexuel et s'assure qu'une autre personne soit présente lors de l'activité pour agir à titre de témoin actif.

Par ailleurs, le Collège tient à s'assurer que si des activités d'initiation se tenaient, elles devront se réaliser dans le respect des personnes initiées et de tous(toutes) les participant(e)s. À cette fin, tout groupe voulant faire une initiation doit en planifier l'organisation en concertation avec le(la) coordonnateur(-trice) du programme ou le(la) responsable de son activité. Il doit aussi, préalablement à l'activité, obtenir l'autorisation écrite de la Direction des affaires étudiantes, et compléter le formulaire prévu à cet effet.

Article 7 – GUICHET UNIQUE

Le Collège de Valleyfield met en place des mécanismes de réception des dévoilements, des signalements et des plaintes et offre ainsi à toute personne concernée par les violences à caractère sexuel un lieu où en parler et où recevoir les services adéquats.

Une personne ayant vécu une violence à caractère sexuel ou en ayant été témoin peut se diriger en tout temps vers le Guichet unique où une ressource désignée répondra à sa demande.

À la réception des informations, la ressource désignée du Guichet unique s'assure d'offrir l'écoute, le soutien psychosocial, l'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, la ressource désignée du Guichet unique les informe des options disponibles et évalue, de concert avec les directions et la personne concernées, l'intervention appropriée à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant.

Le Collège s'engage à donner suite à toute demande le plus rapidement possible dans un délai de sept (7) jours.

La ressource désignée qui reçoit de l'information au Guichet unique doit garder celle-ci confidentielle,

sauf :

- Si la personne qui a fourni l'information consent, par écrit, à la communication de celle-ci ;
- Si une disposition législative le lui ordonne ou l'autorise par une disposition expresse⁸ ;
- Si elle doit prévenir un acte de violence, dont le suicide ;
- Lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou les personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que celle nécessaire à la résolution de la situation communiquée. Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

Article 8 – MODALITÉS POUR LES DÉVOILEMENTS, LES SIGNALEMENTS ET LES PLAINTES

Les membres de la communauté collégiale peuvent en tout temps dévoiler, signaler ou transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente Politique au Guichet unique.

Tout au long des processus, la personne dévoilante, signalante, plaignante et la personne mise en cause peuvent être accompagnées par une personne de leur choix et non impliquée dans la situation de violence à caractère sexuel rapportée, lors des rencontres et durant le processus d'enquête. À défaut d'indication contraire, cette personne accompagnatrice peut assister au processus à titre d'observateur(-trice) seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter. Toutefois, les personnes qui ont été témoins de la situation ou qui peuvent raisonnablement contribuer à l'enquête ne peuvent agir à titre d'accompagnateur(-trice). Une même personne ne peut, à la fois, accompagner la personne dévoilante, signalante, plaignante ou mise en cause.

8.1 Processus de dévoilement ou de signalement

Lorsque la ressource désignée du Guichet unique reçoit un dévoilement ou un signalement, elle doit tout d'abord accueillir la personne faisant ce dévoilement ou ce signalement et lui assurer une écoute et proposer des mesures de soutien.

Par la suite, la ressource désignée du Guichet unique évalue la situation et choisit l'intervention appropriée, de concert avec la personne qui dévoile ou qui signale, dans le but de protéger les personnes concernées et de limiter les impacts sur leur bien-être et sur leurs études, le cas échéant. La direction concernée peut soutenir la ressource désignée dans la mise en œuvre de l'intervention choisie. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Mesures d'accommodement ;
- Mesures réparatrices ;
- Intervention dans le milieu ;
- Accompagnement ;
- Transmission de références et d'informations de la personne qui dévoile ou qui signale à une ressource externe ;
- Dépôt d'une plainte (voir le paragraphe 8.2).

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs des éléments nommés ci-haut. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

Une fois les mesures d'accommodement et d'intervention ciblées, la ressource désignée du Guichet unique rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à

⁸ Par exemple : art. 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (R.L.R.Q., c. P-34.1) pour les personnes mineures.

suivre pour leur mise en œuvre. Dans le cas où ces mesures ont un impact sur la personne mise en cause ou la concerne directement, celle-ci sera informée de l'intervention retenue par quelqu'un de la direction (la Direction des affaires étudiantes dans le cas d'un(e) étudiant(e), la direction responsable dans le cas d'un sous-traitant ou la Direction des ressources humaines dans le cas d'un(e) employé(e) du Collège).

À cette étape, l'identité de la personne dévoilante ou signalante et des éléments permettant de l'identifier doivent être maintenus confidentiels, sauf si elle consent à les dévoiler.

8.2 Processus de plainte

La personne qui estime subir de la violence à caractère sexuel peut déposer une plainte écrite, par le biais du formulaire prévu à cet effet.

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

- Si la plainte déposée implique un membre du personnel, celle-ci sera dirigée vers la Direction des ressources humaines ;
- Si la plainte déposée n'implique pas un membre du personnel, celle-ci sera dirigée vers la Direction des affaires étudiantes.

Le traitement des plaintes s'effectue à l'intérieur d'un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours.

En tout temps, la personne plaignante peut, si elle le désire, mettre un terme à sa participation au processus. Toutefois, le Collège poursuit l'évaluation de la situation afin de s'acquitter des obligations que lui confère la présente Politique. Dans l'éventualité où plusieurs dévoilements et signalements mettent en cause une même personne, le Collège a le pouvoir de mener une enquête sur les faits allégués.

8.2.1 Analyse de la recevabilité

La direction concernée étudie la recevabilité de la plainte. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application ainsi que des définitions de la Politique.

La direction concernée peut confier l'analyse de la recevabilité à une ressource externe spécialisée qui déterminera s'il y a matière à enquête.

Une analyse des mesures de mitigation appropriées est effectuée, de concert avec la personne plaignante et la direction concernée, dans le but de protéger les personnes impliquées et de limiter les impacts, le cas échéant. Les mesures de mitigation identifiées pourront être mises en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête.

Si la plainte est irrecevable, la direction concernée transmet l'information par écrit à la personne plaignante et lui indique les motifs pour lesquels la plainte est jugée irrecevable et la dirige vers la ressource appropriée, le cas échéant.

8.2.2 Processus d'enquête

La direction concernée procède au processus d'enquête ou confie celui-ci à une ressource externe spécialisée dans ce type d'enquête, au besoin.

Une fois le processus d'enquête enclenché, toutes les parties sont rencontrées séparément afin de faire la lumière sur les événements rapportés. Dans la mesure du possible, la direction concernée limitera le nombre de témoignages que la personne plaignante aura à produire.

L'enquête permettra de confirmer :

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

8.2.3 Conclusion de l'enquête

Après l'analyse de l'ensemble des informations recueillies, la direction concernée prend une décision selon les critères de prépondérance de probabilité, de pertinence, de crédibilité et de concordance des sources d'information. Il produit ensuite un rapport qui rend compte notamment de l'identité des parties, du descriptif de la plainte, des versions de la personne plaignante, de la personne mise en cause et des témoins, de l'analyse des informations recueillies, des conclusions, des recommandations de nature administrative ou disciplinaire et des suivis, le cas échéant.

Chaque partie impliquée est rencontrée de nouveau séparément afin de leur faire part des conclusions de l'enquête. L'application des sanctions est effectuée par la direction responsable de la personne mise en cause.

8.2.4 Critères pour déterminer les sanctions

La direction concernée prend les mesures administratives ou disciplinaires appropriées dans les plus brefs délais après la réception du rapport d'enquête, en considérant notamment les critères suivants :

- La nature du geste ;
- La gravité du geste ;
- L'impact du geste sur la personne l'ayant subi et sur les autres membres de la communauté collégiale ;
- Le caractère répétitif du geste ;
- L'intention de la personne mise en cause ;
- L'attitude postérieure à l'événement de la personne mise en cause : absence de reconnaissance de responsabilité ou de remords, présentation d'excuses, etc. ;
- Le nombre de dévoilements, signalements ou plaintes visant la personne mise en cause ;
- Les antécédents au dossier de la personne mise en cause : les avertissements et mises en garde qu'elle a reçus ainsi que les mesures administratives et disciplinaires qui lui ont été imposées.

Le non-respect de la présente Politique peut entraîner la prise de mesures administratives ou disciplinaires qui seront établies selon les critères mentionnés ci-haut. Les sanctions prévues peuvent être multiples, par exemple le dépôt d'un avis au dossier, une obligation de suivre une formation concernant les violences à caractère sexuel, une suspension, une exclusion, un congédiement, etc.

Le Règlement relatif aux conditions de vie collégiale (AG-14-RE-05) contient des mesures qui peuvent être prises à l'endroit des étudiant(e)s et usagers(ères) ainsi que les recours prévus. Ces mesures peuvent aller jusqu'à l'expulsion lorsqu'il s'agit d'étudiant(e)s.

Toutes les mesures prises à l'endroit des employé(e)s seront appliquées selon les règles et procédures prévues par les conventions collectives, des règlements déterminant certaines conditions de travail des cadres et des hors-cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, les règlements et politiques du Collège et les lois applicables. Ces mesures peuvent aller jusqu'au congédiement.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un partenaire, le Collège peut mettre fin à tout contrat, sans préavis, pour non-respect de la présente Politique.

Article 9 – CONSERVATION DES DOSSIERS

Les dossiers seront conservés pendant une période de cinq (5) ans suivant leur fermeture au bureau de la Direction des ressources humaines si le dévoilement, le signalement ou la plainte implique un membre du personnel et au bureau de la Direction des affaires étudiantes si le dévoilement, le signalement ou la plainte n'implique pas un membre du personnel.

Article 10 – COMPOSITION DU COMITÉ PERMANENT

Le comité permanent est composé de :

- Le(la) directeur(trice) des Affaires étudiantes ou son(sa) représentant(e) ;
- Le(la) directeur(trice) des Ressources humaines ou son(sa) représentant(e) ;
- Le(la) directeur(trice) des Affaires corporatives, du développement institutionnel et des communications ;
- Un membre issu de la Direction des études ;
- Un membre issu de l'Association des cadres ;
- Une ressource désignée du Guichet unique ;
- Un membre issu du personnel enseignant ;
- Un membre issu du personnel de soutien ;
- Un membre issu du personnel professionnel ;
- Deux membres issus de la communauté étudiante du Collège de Valleyfield.

Les membres issus du personnel enseignant, professionnel, de soutien et d'encadrement sont nommé(e)s par leur syndicat ou leur association. Chaque syndicat peut également désigner un membre substitut.

Les membres issus de la communauté étudiante sont nommés par leur Association étudiante. L'association peut également désigner un(e) étudiant(e) substitut ou permettre, de manière exceptionnelle, la participation d'un(e) représentant(e) de l'Association à certaines rencontres du comité à titre d'observateur(trice).

Article 11 – CONCURRENCE DES RECOURS

Les recours prévus à la présente Politique ne privent en aucune façon une personne plaignante des autres recours qui s'offrent à elle. La personne ayant subi une situation de violence à caractère sexuel peut se prévaloir, en même temps, des recours judiciaires (poursuites criminelles, poursuites civiles, recours à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), des recours prévus aux conventions collectives et aux règlements déterminant certaines conditions de travail des cadres et des hors-cadres des collèges d'enseignement général et professionnel et des processus prévus à la présente Politique.

Le Collège mène sa propre enquête indépendante à propos des faits rapportés à la suite d'allégations de violences à caractère sexuel concernant des membres de la communauté collégiale et rend sa décision conformément à ses politiques et procédures, que d'autres recours aient été intentés ou non.

Article 12 – REDDITION DE COMPTE

Conformément à la Loi, le Collège rend compte de l'application de la présente Politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le(la) ministre chargé(e) de l'application de la Loi. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiant(e)s ;
- Les activités de formation suivies par le personnel dirigeant, les employé(e)s et les représentant(e)s des syndicats et des associations étudiantes ;
- Les mesures de sécurité mises en place ;
- Le nombre de signalements⁹ et de plaintes reçus et leurs délais de traitement ;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la présente Politique ;
- Tout autre élément déterminé par le(la) ministre chargé(e) de l'application de la Loi.

Article 13 – DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La Politique est accessible à tous(tes) les membres de la communauté collégiale sur le site Internet du Collège. Elle est transmise lors de l'embauche des employé(e)s et lors de l'admission d'un(e) étudiant(e). De plus, le Collège rend accessible la présente Politique aux partenaires afin qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités.

Article 14 – RÉVISION DE LA POLITIQUE

Au moins une fois tous les cinq (5) ans, le Collège révisé la présente Politique.

⁹ Pour les fins de la reddition de compte exigée en vertu de la Loi, le terme « signalement » doit être compris comme désignant les dévoilements et les signalements.