

***POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE
LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL
(2020-2024)***



École Pivaut Montréal

Adoptée par le Conseil d'administration le 30 septembre 2020

INTRODUCTION

L'École reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté. La présente politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins en matière de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel.

La prévention des violences à caractère sexuel est encadrée notamment par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ chapitre P-22.1), la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ chapitre C-12), le Code criminel (L.R.C. (1985), chapitre C-46), la Loi sur les normes du travail (RLRQ chapitre N-1.1), la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ chapitre S-2.1, le Code civil du Québec (CCQ-1991), la *Politique du Collège visant à prévenir et contrer le harcèlement, l'intimidation, la discrimination et la violence en milieu de travail et d'apprentissage* et le *Code d'utilisation des médias sociaux* du Collège.

À cet égard, l'École s'engage à :

Maintenir un milieu où tous les membres de sa communauté collégiale se sentent en sécurité et à l'abri de toute violence à caractère sexuel, laquelle n'est aucunement tolérée, sous aucune forme;

Soutenir résolument toute personne qui se prévaudrait de la Politique afin de s'assurer qu'elle reçoive un traitement adéquat et équitable ;

Offrir des activités de prévention et de sensibilisation ainsi que des activités de formation et d'information pour les membres de la communauté étudiante et de tout son personnel.

En rédigeant la présente politique, l'École vise à rencontrer les obligations statutaires et responsabilités suivantes :

- Définir les rôles et responsabilités des dirigeants, des membres du personnel et des étudiants au regard des violences à caractère sexuel ;
- Mettre en place des mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel, y compris la divulgation d'information de nature juridique ainsi que des activités obligatoires de formation pour les étudiants ;
- Offrir des activités de formation obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel ;
- Mettre en place des mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires ;
- Établir des règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil ;
- Clarifier les mesures imposées aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles ;

- Établir les modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements concernant toutes violences à caractère sexuel, incluant la possibilité de le faire en tout temps ;
- Encadrer le suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que les mesures d’accommodement visant à protéger les personnes concernées et à limiter, s’il y a lieu, les impacts sur les études ;
- Rendre disponible une certaine offre de services d’accueil et de référence ;
- Définir les actions qui doivent être prises par l’établissement d’enseignement, les dirigeants, les membres du personnel, et les étudiants lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à leur connaissance ;
- Établir les délais d’intervention applicables aux mesures d’accommodement, à l’offre de service et aux actions à entreprendre, ainsi que le délai de traitement des plaintes ;
- Mettre en place des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toutes violences à caractère sexuel ;
- Préciser les mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires à toute personne en vue d’assurer sa sécurité ;
- Protéger contre les représailles la personne ayant déposé une plainte fait un signalement ou fourni des renseignements ;
- Prévoir les sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif ;
- Préparer un code de conduite prévoyant les règles qu’une personne, ayant une relation pédagogique ou d’autorité avec un étudiant, doit respecter si elle entretient des liens intimes tels qu’amoureux ou sexuels avec celui-ci.

1. PRINCIPES ET FINALITÉS DE LA POLITIQUE

L’École poursuit, par la présente politique, les finalités suivantes :

- Le droit de toute personne d’évoluer dans un environnement exempt de violences à caractère sexuel.
- Le droit de toute personne d’être traitée avec respect, justice, égalité, équité et impartialité.
- Le droit de toute personne de déposer en toute confidentialité une plainte, de fournir un signalement ou des renseignements en matière de violences à caractère sexuel.
- La nécessité de former les intervenants de manière à leur permettre de poser les actions appropriées lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à leur attention.
- Le droit de toute personne d’avoir accès à des mesures d’accommodement lorsque surviennent des événements en matière de violences à caractère sexuel.
- La nécessité d’appliquer avec diligence des mesures préventive, corrective ou réparatrice appropriées à la suite d’une enquête confirmant le bien-fondé d’une plainte en matière de violences à caractère sexuel.

L’École s’attend des tiers avec qui elle est en relation qu’ils respectent la présente politique et ses valeurs, en lien avec la prévention et le traitement des violences à caractère sexuel.

L'École reconnaît la vulnérabilité accrue de certains groupes de personnes quant aux violences à caractère sexuel et s'engage à porter une attention particulière notamment aux personnes minorisées par leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, aux personnes issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, aux étudiants étrangers, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

L'École se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait plainte, absence de plainte ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la présente Politique.

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

2. OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

L'École tient à offrir à tous ses étudiants un environnement d'apprentissage stimulant exempt de toute violence à caractère sexuel au sein de l'ensemble de ses installations. En adoptant cette politique, l'École vise, de façon plus spécifique, l'atteinte des objectifs suivants :

- Maintenir un environnement d'apprentissage libre de tout harcèlement ;
- Signaler à l'ensemble de la communauté que le harcèlement sous toutes ses formes est une violation des droits de l'homme ;
- Établir un processus pour recevoir les plaintes en matière de violences à caractère sexuel et de fournir une procédure par laquelle l'École y répondra.

En établissant la Politique, l'École vise à :

- Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel ; en bannissant toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté du Collège ;
- Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ;
- Mettre en place des mesures de prévention et de sécurité ;
- Encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant à l'extérieur des lieux du Collège ;
- Encourager les personnes ayant vécu une ou plusieurs formes de violence à caractère sexuel, ou ayant été témoins de celles-ci, à rapporter les situations problématiques et identifier des moyens pour y répondre ;
- Établir les modalités de traitement des plaintes, signalements et des renseignements obtenus ;
- Fournir le soutien et l'assistance aux personnes ayant vécu de la violence à caractère sexuel et établir des mécanismes d'aide et de secours ;

- Établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la politique ;
- Garantir à toute personne ou groupe de personnes qui déposent une plainte, ou contre qui une telle plainte est déposée, la plus grande confidentialité, sous réserve des lois applicables.

Cette politique ne vise pas à limiter l'interaction sociale entre les personnes qui évoluent dans l'enceinte du Collège. Par contre, il importe de conscientiser les personnes des dangers potentiels et mesures en place pour répondre immédiatement à toutes les préoccupations en matière de violences à caractère sexuel. Afin de contrer les violences à caractère sexuel dans ses installations, l'École requiert la participation de tous les membres de sa communauté. Les dirigeants, les membres du personnel enseignant, les cadres, les membres du personnel non enseignant ainsi que les étudiants doivent être des acteurs actifs en participant à combattre les violences à caractère sexuel.

La présente politique s'applique à toute la communauté du Collège, incluant les dirigeants, les membres du personnel, les étudiants inscrits dans l'un ou l'autre des programmes de formation supérieure et les tiers.

La Politique s'applique également lors des activités pédagogiques, sociales ou autres, organisées par l'École se déroulant à l'extérieur des lieux de celui-ci tels que les expositions, les voyages étudiants, les visites, les fêtes de fin d'année scolaire, etc. La personne organisatrice de l'une ou l'autre de ces activités ainsi que les membres de la communauté du Collège présents doivent s'assurer du respect de la Politique lors de l'événement.

3. DÉFINITIONS

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

Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

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

Relation pédagogique

Une relation pédagogique existe avec un étudiant dès qu'une personne peut, dans le cadre de ses fonctions, avoir une influence sur le cheminement scolaire de l'étudiant. Une relation pédagogique existe, notamment, mais non exclusivement, dans le cas des professeurs et chargés de cours et des étudiants à qui ils enseignent, des personnes responsables de la gestion des dossiers étudiants avec les étudiants pour lesquels ils peuvent traiter le dossier, des responsables de programme avec les étudiants inscrits dans ce programme, ou encore des conseillers pédagogiques.

Relation d'autorité

Une relation d'autorité existe entre tout étudiant et tout personnel professionnel ou de soutien ayant un rôle d'autorité envers l'étudiant, ainsi que tout membre de la direction du Collège.

Relations intimes

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

Violence à caractère sexuel

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.

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, exprimée directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le conseil d'administration

Approuver la politique et toute modification proposée.

La direction générale

Favoriser l'application de la politique ;

Veiller à établir et à maintenir une culture de respect exempt de violences à caractère sexuel au sein de l'établissement ;

Résoudre, en dernière instance, les situations particulières non résolues ;

Avoir la responsabilité ultime de la mise en œuvre de la politique du Collège ;

Approuver les recommandations du comité multidisciplinaire ;

L'équipe de direction

Rédiger la politique ;
Réviser la politique ;
S'assurer de l'application de la politique ;
Favoriser l'observation de la présente politique ;
Agir à titre d'agent de liaison auprès des différents intervenants ;
Fournir de l'information à propos de la politique et du processus de signalement, dévoilement ou plainte ;
Soumettre à la direction générale toute problématique, actuelle ou éventuelle, en matière de violences à caractère sexuel ;
Assurer la coordination des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à l'application de la politique en tenant compte des intérêts de l'étudiant et de ceux du personnel de l'installation ;
S'assurer que la Loi est respectée par rapport aux exigences d'activité de prévention et de sensibilisation et aux obligations de formation ;
Prendre les moyens raisonnables pour prévenir les cas de violences à caractère sexuel dans l'installation ;
Faire la diffusion et la promotion de la Politique auprès des étudiants et du personnel ;
Assurer le suivi en seconde instance, de toute plainte, signalement ou renseignement reçu formulé par écrit ;
Faire un rappel des tenants et des aboutissants de la politique une fois par année aux nouveaux intervenants ;
Informers les étudiants lors de la rentrée ;
Procéder annuellement à l'évaluation des mesures de sécurité en place au Collège afin d'en mesurer l'efficacité et d'y apporter les correctifs et mises à jour nécessaires ;
Soumettre à la direction générale toute situation particulière non résolue.

Le comité multidisciplinaire (directeur pédagogique, représentant du service aux étudiants, représentant des professeurs)

Recevoir et analyser l'ensemble des signalements, dévoilements ou plaintes en lien avec les violences à caractère sexuel de façon confidentielle, respectueuse et impartiale ;
Procéder au traitement des plaintes en matière de violences à caractère sexuel ;
Valider le bien-fondé des plaintes, des signalements et des renseignements reçus ;
Porter un jugement sur la situation ;
Suggérer des mesures préventives, correctives ou réparatrices appropriées à mettre en place ou à imposer.

Représentant des services aux étudiants

S'assurer de connaître, de diffuser et de faire observer la présente politique ;
Participer au comité multidisciplinaire ;
Assurer le suivi en première instance, de toute plainte, signalement ou renseignement reçu formulé verbalement ou par écrit ;
Rencontrer les intervenants concernés en première ligne ;
Recueillir les commentaires des intervenants concernés et les consigner dans un rapport ;

Fournir l'écoute et le soutien nécessaires aux personnes impliquées dans les signalements, dévoilements ou plaintes ;

Diriger les plaignants vers des ressources externes expertes, par exemple, CALACS (Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel), CIUSS (Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux), etc.

L'enseignant

S'assurer de connaître et d'observer la présente politique ;

Agir à titre d'agent de liaison auprès des étudiants et de la direction ;

Participer, sur demande, au comité multidisciplinaire ;

Demander, s'il y a lieu, à la personne qui harcèle d'arrêter ;

Consigner de façon détaillée les circonstances entourant la situation de violence à caractère sexuel ;

Informar la direction ou le responsable du service aux étudiants ;

Ne pas établir de liens intimes avec une personne étudiante lorsqu'il exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de cette personne ;

Cesser toute fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une personne étudiante avec qui il a entretenu, entretient ou tente d'établir des liens de nature intime ;

Communiquer à la direction des études toute situation de violences à caractère sexuel non résolue portée à son attention.

L'étudiant

S'assurer de connaître et d'observer la présente politique ;

Demander à la personne qui harcèle d'arrêter ;

Consigner de façon détaillée les circonstances entourant toute situation de violences à caractère sexuel ;

Informar son enseignant, la direction des études ou toute autre personne dont le rôle consiste à supporter les victimes de violences à caractère sexuel ;

Soumettre toute demande de contestation ou de révision selon les procédures et dans les délais prescrits par la présente politique.

5. SUPPORT POUR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

L'École rend également accessible à la communauté une liste de ressources externes œuvrant dans le domaine des violences à caractère sexuel pouvant offrir des services d'intervention, d'aide, de soutien ou de prise en charge à moyen ou long terme.

6. MESURES DE PRÉVENTION

L'École organise et offre à l'ensemble de la communauté, au moins une fois par année, des activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel. Ces activités offertes notamment au moment de l'accueil de nouveaux étudiants et lors des journées pédagogiques présentent, entre autres, de l'information de nature juridique. Les objectifs et

le contenu des activités de formation sont déterminés en fonction des besoins et du groupe visé : personnel-cadre, membres du corps professoral, personnel professionnel, personnel de soutien ou étudiant.

6.1 Activités sociales

La présente politique s'applique également lors des activités sociales chapeautées par l'École même si l'événement a lieu à l'extérieur des prémisses de l'établissement (ex. : Expositions, Fête de Noël, visites, etc.).

6.2 Sécurité

L'École vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des installations en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes et la surveillance physique.

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

Ces mesures seront éventuellement bonifiées par d'autres qui s'imposeront à la suite d'une plainte, d'un signalement ou de la transmission de renseignements.

7. PLAINTES, SIGNALEMENTS ET RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.

7.1 Principes généraux

Une personne peut, en tout temps, déposer une plainte, effectuer un signalement ou fournir des renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel, selon les conditions énoncées dans la présente politique, sans faire l'objet de représailles et dans le respect des règles relatives à la confidentialité et à la protection des renseignements personnels.

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la Politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté du Collège, peut le faire par le biais d'un professeur, d'un membre de la direction ou d'un responsable du service étudiant.

À la réception de telles informations, la personne responsable s'assure de fournir de l'écoute et du soutien aux personnes impliquées. De plus, la direction évalue, de concert avec les directions concernées, les mesures d'accommodement à mettre en place, le cas échéant, en plus de les référer, au besoin, à des services spécialisés.

Pour être recevable, la plainte doit être déposée dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation des faits reprochés.

Dans le cas où des membres de la direction sont visés par la plainte, l'analyse de la recevabilité de cette plainte est confiée à la direction générale.

7.2 Mesures d'accommodements provisoires

Les circonstances de l'incident allégué peuvent exiger que l'École adopte des mesures d'accommodements provisoires nécessaires afin de traiter adéquatement la situation et de préserver la sécurité et l'intégrité des victimes présumées. Toute mesure d'accommodement doit être prise dans le meilleur intérêt du plaignant dans les circonstances et ne peut lui être imposée sans son accord.

Les mesures d'accommodements incluent notamment :

Pour les étudiants : la séparation des personnes impliquées, le report d'examen, le changement de locaux, le changement de cours, la mise en probation assortie ou non de conditions et l'abandon d'un cours sans pénalité.

Pour les employés : la séparation des personnes impliquées, le changement de milieu de travail, le changement d'horaire et la suspension administrative du milieu de travail pendant l'enquête.

La décision concernant les mesures d'accommodements est prise selon la provenance des membres impliqués de la communauté. La décision concernant les mesures d'accommodements doit permettre de respecter le plus possible la confidentialité du contenu du signalement ou de la plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées.

Une telle décision doit être prise dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte.

7.3 Modalités de traitement

7.3.1 Procédure de résolution informelle

- L'étudiant qui a une préoccupation en matière de violences à caractère sexuel en lien avec un cours devrait rencontrer l'enseignant. En règle générale, il est préférable de signaler sa préoccupation à la personne qui est directement concernée. L'étudiant rencontrera la direction si la préoccupation ne peut être résolue avec l'enseignant.
- L'étudiant ou l'employé qui a une préoccupation en matière de violences à caractère sexuel en lien avec un enseignant, un employé du Collège, ou un problème grave devrait rencontrer la direction. Cette dernière pourrait inviter la personne plaignante à rencontrer un intervenant qu'il aura désigné pour approfondir la discussion et chercher des pistes de solution. La procédure exige qu'il y ait une rencontre avec la personne plaignante afin que ses préoccupations et ses attentes soient entendues et consignées. D'autres interlocuteurs pertinents pourraient être appelés à intervenir lors de cette étape.
- Si, à l'issue de la rencontre, les personnes impliquées ont réussi à trouver une solution convenable, le plan de résolution est mis en œuvre.

La direction effectuera un suivi afin de s'assurer que la solution trouvée résout convenablement la préoccupation dans les 10 jours ouvrables.

7.3.2 Procédure de résolution formelle

L'étudiant peut en tout temps initier la procédure de résolution formelle suite aux événements à l'origine de la plainte.

- L'étudiant ou l'employé peut déposer une plainte formelle ou avoir recours à la procédure de résolution formelle si sa préoccupation n'a pu être résolue grâce à la procédure de résolution informelle (référence : Annexe A).
- La personne plaignante qui souhaite avoir recours à la procédure de résolution formelle doit rédiger une lettre dans laquelle elle précise sa préoccupation ou sa plainte, explique l'intention qui motive le recours à la procédure de résolution formelle de conflits et suggère ses recommandations pour résoudre la situation de même que les démarches entreprises pour résoudre le problème. La procédure de résolution formelle sera alors lancée. Des commentaires supplémentaires peuvent être annexés au rapport de préoccupation en cas de besoin.
- Dès que possible, généralement dans les cinq (5) jours ouvrables, le comité multidisciplinaire analysera la préoccupation/plainte, puis rencontrera la personne plaignante afin d'identifier des pistes de solution ou pour obtenir des renseignements supplémentaires à propos de sa préoccupation/plainte.
- Le comité multidisciplinaire analysera la préoccupation/plainte et transmettra, par écrit, les conclusions de son analyse de même que ses recommandations dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la lettre.
- Le problème sera considéré comme étant résolu si la personne accepte les conclusions/recommandations : l'entente est alors consignée dans un rapport d'activité signé par la personne et par le directeur. Une copie de la plainte/lettre, de même que la réponse, sera conservée au dossier des plaintes. Une copie de ce rapport sera remise à la personne plaignante.
- Si une solution convenable a été trouvée, le plan de résolution est mis en œuvre. Le comité multidisciplinaire effectuera un suivi afin de s'assurer que la solution trouvée résout convenablement la préoccupation dans les 15 jours ouvrables.

Note : La personne plaignante peut retirer sa plainte/préoccupation en tout temps.

7.4 Recevabilité et bien fondée de la plainte

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

Si la plainte est jugée non recevable en vertu de la présente politique, la direction rencontre l'auteur de la plainte pour l'informer des motifs de sa décision ainsi que des options de soutien et de suivi à sa disposition, le cas échéant.

Si la plainte est jugée recevable en vertu de la présente politique, le comité multidisciplinaire peut notamment :

- Faire une demande d'intervention en vue d'un règlement, incluant une médiation auprès de la personne responsable de l'intervention et de la prévention ;
- Prendre des mesures d'accommodement concernant les personnes impliquées ;
- Procéder à une enquête afin qu'elle procède à une enquête ayant pour objet d'obtenir des informations additionnelles nécessaires à l'évaluation du bien-fondé de la plainte;
- Procéder en matière disciplinaire en conformité avec les normes juridiques applicables en la matière. La personne plaignante et la personne mise en cause sont informées de l'identité de la personne chargée de l'enquête.

En tout temps, il est possible de suspendre l'étude de recevabilité pour mettre en place un processus de médiation entre les parties. Dans le cas où la plainte est non fondée, le comité multidisciplinaire avise le plaignant et lui remet par écrit les raisons de cette décision. Si des faits nouveaux sont portés à la connaissance du comité multidisciplinaire, il doit revoir l'analyse du bien-fondé de la plainte et, au besoin, revoir sa décision.

Bien qu'une plainte ait été jugée non fondée, une situation problématique ou conflictuelle peut persister dans le milieu d'études ou de travail. Dans ce cas, les actions que peut prendre la direction incluent des mesures de sensibilisation et de la formation aux parties impliquées, une médiation entre les personnes impliquées ou des mesures d'accommodement.

7.5 Sanctions

Toute personne qui contrevient à la présente politique de même que celle ayant déposé une plainte/préoccupation frivole ou vexatoire, ou dans l'intention de nuire à autrui ou d'induire quiconque en erreur, est passible de sanctions. Les sanctions imposées doivent tenir compte de la nature de l'infraction, de sa gravité et de son caractère répétitif.

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

8. CONFIDENTIALITÉ

Tout signalement ou dépôt d'une plainte formelle sera traité de manière confidentielle. Cependant, la confidentialité ne sera pas maintenue lorsque l'information doit être divulguée, notamment dans les cas suivants :

- Il y a un risque immédiat pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne ;
- Une enquête ou une divulgation d'information est requise en vertu de la loi ;
- Le respect des règles d'équité procédurale envers le mis en cause exige la divulgation de l'identité du plaignant et de ses allégations ;
- Sur consentement de la personne plaignante.

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

Dans le cas où l'École décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte.

9. INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

Aucunes représailles, que celles-ci soient véhiculées, notamment, au moyen des réseaux sociaux ou d'Internet, ne seront tolérées, contre quiconque a fait un signalement ou a déposé une plainte formelle de violences à caractère sexuel, ou qui participe au processus de traitement du signalement ou de la plainte formelle.

Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement ou de déposer une plainte formelle de violence à caractère sexuel ou de participer au processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte formelle.

L'École entend prendre les mesures nécessaires contre toute personne ayant commis, ou ayant tenté de commettre, un acte de représailles tel que décrit ci-dessus.

10. CODE DE CONDUITE

Le personnel et les étudiants doivent être respectueux et coopératifs lorsqu'ils s'adressent aux étudiants, au personnel du Collège et aux visiteurs.

Les relations entre personnes ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant et cet étudiant doivent être empreintes de respect et de courtoisie afin de favoriser un milieu d'enseignement et de travail sain et sécuritaire propice à l'accomplissement de la mission du Collège.

Les comportements suivants ne seront pas tolérés par l'École :

- Utiliser un langage inapproprié à connotation sexuelle en salle de classe, dans l'établissement ou lors d'un événement relié au Collège ;
- Se livrer à un commentaire ou à des gestes vexatoires de nature sexuelle qui sont reconnus ou qui devraient raisonnablement être reconnus comme offensants pour le destinataire ou toute autre personne ;
- Avoir recours à toute forme de violence, physique ou psychologique, perpétrée, sans consentement, par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité ;
- Être irrespectueux à l'endroit d'un étudiant, d'un autre membre du corps professoral, de la direction ou d'un client.

De façon générale, l'École est d'avis que les relations intimes entre un étudiant et une personne en situation d'autorité ou en relation pédagogique avec cet étudiant vont à l'encontre de la mission éducative de l'établissement et peuvent entacher l'intégrité de la relation académique ou professionnelle entre ces personnes.

Afin d'assurer que l'intégrité de la relation entre un étudiant et toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec cet étudiant soit maintenue, et pour éviter la possibilité d'abus de pouvoir dans la relation, il est interdit à toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant d'avoir une relation amoureuse, intime ou sexuelle avec cet étudiant, et ce, tant que la relation pédagogique ou d'autorité existe entre ces personnes.

De plus, le fait d'avoir eu une relation consensuelle amoureuse, intime ou sexuelle avec un étudiant empêche toute personne d'avoir subséquemment une relation pédagogique ou d'autorité avec cet étudiant, même si la relation a pris fin. L'obligation de déclarer une telle relation revient à la personne en situation d'autorité qui doit en aviser son supérieur immédiat afin que celui-ci prenne les mesures nécessaires pour mettre fin à la relation pédagogique ou d'autorité entre ces personnes.

Dans le cas où l'on ne peut pas mettre fin à la relation pédagogique sans compromettre de façon importante le cheminement académique de l'étudiant, des mesures d'accommodement doivent être prises dans le meilleur intérêt de l'étudiant.

Tout étudiant ayant eu une relation amoureuse, intime ou sexuelle avec une personne en autorité ou avec qui il y a une relation pédagogique, que cette relation soit antérieure à l'entrée en vigueur de la présente politique ou interdite par la présente politique, peut s'adresser à la personne responsable de l'intervention et de la prévention.

Les membres du personnel de direction qui ont connaissance d'une relation interdite par le présent code de conduite doivent prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à la relation pédagogique ou d'autorité entre ces personnes.

11. LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

11.1 Entrée en vigueur

La présente politique, dûment approuvée par le conseil d'administration, entre en vigueur à compter du 1er juin 2019.

11.2 Diffusion

La présente politique est diffusée par l'École à la communauté et la rend disponible à toute personne qui en fait la demande. Elle sera incluse dans le carnet de l'étudiant, sur l'intranet et dans le carnet d'employé.

11.3 Révision

L'École entend réviser cette politique au moins une fois tous les cinq (5) ans. La révision est effectuée par un comité permanent composé notamment d'étudiants, de dirigeants et de membres du personnel. La politique est transmise au ministre responsable de l'Enseignement supérieur au moment de son adoption ou aussitôt qu'une modification est adoptée.

ANNEXE A

Informations requises pour le dépôt d'une plainte

Afin de contribuer à la résolution rapide et efficace du problème, la personne plaignante d'un geste de violence à caractère sexuel doit initier la procédure de résolution formelle dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle les événements à l'origine de la plainte se sont produits. Il est possible d'avoir recours à la procédure de résolution formelle si la préoccupation n'a pu être résolue grâce à la procédure de résolution informelle. La personne plaignante qui souhaite avoir recours à la procédure de résolution formelle doit rédiger une lettre dans laquelle elle précise les informations suivantes :

Sur la personne plaignante :

- Coordonnées permettant de communiquer de façon confidentielle, sauf si la plainte est anonyme.

Sur la personne ayant eu une conduite de violence à caractère sexuel ou qui y a participé :

- Nom complet ;
- Poste occupé s'il s'agit d'une personne membre du personnel ;
- Programme d'études ou service où la personne occupe un poste ou étudie ;
- Lien avec l'auteur(e) présumé(e) de l'inconduite.

Sur la situation de violence à caractère sexuel :

- Description des faits, de l'événement ou du geste ;
- Présentation des démarches entreprises pour résoudre le problème ;
- Explication de la raison pour laquelle il s'agit d'un geste de violence à caractère sexuel ;
- Lieu et date des gestes commis ;
- Durée et fréquence des gestes commis ;
- Personnes impliquées ou ayant été témoins des gestes (Nom, prénom, fonction, etc.) ;
- Tout document ou élément de preuve susceptible de faire la démonstration que des gestes de violence à caractère sexuel ont été commis ;
- Conséquences ressenties par la personne plaignante associées au fait d'avoir subi des gestes de violence à caractère sexuel ;
- Attentes, suggestions et recommandations pour résoudre la situation de violence à caractère sexuel.

ANNEXE B

RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES À L'EXTÉRIEUR DU COLLÈGE

- **Ligne d'écoute et de références (24 / 7, confidentiel et gratuit)**

Partout au Québec : 1 888 933-9007
www.agressionssexuelles.gouv.qc.ca

- **Regroupement québécois des CALACS**

Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
Montréal : 514-529-5252
Extérieur de Montréal : 1-877-717-5252

- **Ressource spécifique pour les communautés LGBTQ**

514-866-0103
1-888-505-1010

Cheminement d'un signalement

