



# **POLITIQUE POUR PRÉVENIR ET CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Adoptée le : 26 novembre 2018  
Lors de la : 324<sup>e</sup> réunion du conseil d'administration



# Table des matières

PRÉAMBULE .....	6
1. CHAMP D'APPLICATION.....	7
2. OBJECTIFS .....	7
3. PRINCIPES .....	7
4. CODE DE CONDUITE.....	8
5. DÉFINITIONS .....	8
6. DIFFUSION DE LA POLITIQUE .....	11
7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	11
7.1. Direction générale .....	11
7.2. Direction des Services aux étudiants et à la communauté .....	11
7.3. Direction des Ressources humaines .....	11
7.4. Direction des ressources matérielles et de l'informatique du bâtiment .....	11
7.5. Direction des communications .....	11
7.6. Service de prévention et de sécurité .....	12
7.7. Représentantes et représentants des syndicats et de l'association étudiante.....	12
7.8. Comité de suivi .....	12
7.9. Tous les membres de la communauté collégiale.....	12
8. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	13
8.1. Mesures de prévention et de sensibilisation.....	13
8.2. Formations .....	13
8.3. Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel.....	13
8.4. Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil .....	13
9. MODALITÉS POUR RECEVOIR DE L'ACCOMPAGNEMENT, EFFECTUER UN SIGNALEMENT OU FORMULER UNE PLAINTÉ .....	14
9.1. Mesures d'accompagnement.....	14
9.2. Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements .....	14
9.3. Transmission d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte .....	14
9.4. Traitement d'une plainte .....	15
9.5. Sanctions applicables .....	16
10. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES.....	16
11. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION .....	16
11.1. Entrée en vigueur.....	16
11.2. Mécanisme de révision .....	16



## PRÉAMBULE

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur invite les collèges à adopter, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, une politique qui prévoit les différentes mesures à déployer pour créer un environnement exempt de violences à caractère sexuel pour toutes les personnes qui fréquentent leurs installations.

Cette politique s'inscrit donc dans le cadre de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* adoptée le 8 décembre 2017. Elle fait également écho à l'orientation 3 du Plan stratégique 2014-2021 du Collège de Maisonneuve, qui s'intitule *Une communauté éducative attentive à la qualité de son milieu de vie*, et au référentiel *Être ensemble à Maisonneuve*.

Les violences à caractère sexuel sont un problème présent dans toutes les sphères de la société, y compris dans les établissements d'enseignement supérieur. Une femme sur trois subira une agression sexuelle au cours de sa vie, ainsi qu'un homme sur six. Dans le milieu universitaire, on rapporte que plus du tiers des répondants et des répondantes ont révélé au moins une forme de victimisation sexuelle commise par une autre personne de la même communauté ; de plus, une victime/survivante ou survivant sur deux rapporte des conséquences préjudiciables affectant une ou plusieurs sphères de sa vie.<sup>1</sup> Nous pensons que le milieu collégial, comme faisant partie de l'enseignement supérieur, n'est pas exempt de ces violences documentées dans l'étude ESSIMU.

En plus de répondre à la Loi et de s'inscrire dans le cadre de référence institutionnel, cette politique peut participer à un changement de culture souhaitable dans notre société, en commençant par la communauté du Collège, communauté qui compte des milliers de personnes d'âges et d'horizons différents.

Par les jalons qu'elle pose, la politique contribue à éradiquer la culture du viol qui existe dans notre société pour transiter vers une culture du consentement : les principes qu'elle établit permettent en effet de tracer les contours d'un environnement de travail et d'étude sain et sécuritaire qui met de l'avant les valeurs de respect et d'égalité entre les personnes.

La Politique pour contrer les violences à caractère sexuel a une portée éducative lorsqu'elle définit les rôles et responsabilités de chacun des membres de la communauté du Collège, les différents aspects des violences à caractère sexuel et qu'elle en donne des exemples. Elle emprunte aussi une perspective empathique devant cette réalité des violences sexuelles puisqu'elle prend soin de placer au centre de son attention les personnes vulnérables et les victimes/survivantes de ces violences : elle est axée sur les besoins de celles-ci en vue de les soutenir et de les accompagner en offrant des ressources variées et accessibles.

---

<sup>1</sup> Manon Bergeron, Martine Hébert, Sandrine Ricci, Marie-France Goyer, Nathalie Duhamel et Lyne Kurtzman, Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec, Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU, décembre 2016. [http://essimu.quebec/wp/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-ESSIMU\\_COMPLET.pdf](http://essimu.quebec/wp/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf)

## 1. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale (étudiantes, étudiants, membres du personnel) ; elle balise les comportements des membres de cette communauté, y compris les membres du personnel entre eux. Elle s'applique également à toutes les personnes ayant un lien avec le Collège ou la communauté collégiale, telles que les contractants ou contractantes, les sous-traitants ou sous-traitantes, le personnel des associations présentes au Collège, le personnel des syndicats, etc.

La politique en question accorde une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que celles issues d'une minorité soit par leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur communauté culturelle, leur communauté autochtone, les étudiantes et les étudiants étrangers ainsi que les personnes en situation de handicap.

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

## 2. OBJECTIFS

La présente politique vise à :

- s'assurer que chaque étudiante et étudiant, employée et employé, victime de violences à caractère sexuel est accompagné et soutenu adéquatement ;
- consolider et à développer des actions de prévention permettant de combattre les violences à caractère sexuel ;
- sensibiliser, à former et à informer le personnel, les étudiantes et les étudiants du Collège ;
- encadrer les activités, notamment les activités sociales et d'accueil, se déroulant sur les campus ou à l'extérieur des campus du Collège ;
- établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des dévoilements ;
- établir les rôles et responsabilités des acteurs du Collège.

## 3. PRINCIPES

La présente politique s'appuie sur les principes suivants :

- La direction du Collège met en place les moyens pour favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire ;
- La direction du Collège prône la responsabilité collective pour le maintien de ce milieu de vie ;

- Toute plainte relative aux violences à caractère sexuel est traitée avec diligence, confidentialité et équité ;
- Toute personne ou tout groupe ayant connaissance d'une situation visée par la présente politique et qui en manifeste le besoin est accompagné par les ressources appropriées ;
- Toute personne a le droit de porter plainte ;
- Toute personne a le droit de refuser de porter plainte et de recevoir l'accompagnement des ressources du guichet unique<sup>2</sup> du Collège, soit le Centre de consultation et de soutien aux étudiants pour des situations impliquant des étudiantes ou étudiants et la Direction des Ressources humaines pour les employés.

#### 4. CODE DE CONDUITE

- Aucune manifestation de violence à caractère sexuel n'est tolérée au Collège de Maisonneuve ;
- Aucune relation intime (amoureuse ou sexuelle) entre une employée ou un employé et une étudiante ou un étudiant du Collège n'est tolérée. Si la relation existe préalablement à l'embauche ou à l'admission de l'étudiante ou de l'étudiant, une déclaration devra être remplie et signée par les deux parties (employée ou employé et étudiante ou étudiant). Cette déclaration doit être remise à l'autorité compétente dès la cohabitation des deux personnes dans la communauté collégiale ;
- Aucune forme de représailles à l'égard de l'auteure ou l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation n'est tolérée par le Collège ;
- Toute relation entre les employées ou employés et les étudiantes ou étudiants doit demeurer d'ordre professionnel et ne peut revêtir un caractère privé.

#### 5. DÉFINITIONS

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

- **Violence à caractère sexuel** : toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité. Elle comprend, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le cyberharcèlement sexuel. Cette notion s'étend également à toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, paroles, attitudes ou comportements à connotation sexuelle non désirés, incluant ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.
- **Aggression sexuelle** : geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte

---

<sup>2</sup> Voir la section *Définitions*.

aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique, et à la sécurité de la personne. Cette définition s'applique peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (victime/survivant ou survivante, agresseur ou agresseuse), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été posé, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime/survivant ou survivante et l'agresseur ou l'agresseuse.

- **Harcèlement sexuel** : le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Un seul geste peut aussi constituer du harcèlement s'il produit un effet nocif continu pour la personne qui le subit.
- **Cyberharcèlement sexuel** : harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires sur l'apparence physique, à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constituent du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel<sup>3</sup>.
- **Inconduite sexuelle** : comportements non consentis à connotation sexuelle, notamment des gestes, paroles, commentaires ou attitudes non désirés.
- **Consentement** : accord explicite, libre et éclairé d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement **est invalide** dans les cas suivants :
  - La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité ;
  - Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir ;
  - 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 ;
  - La personne est incapable de formuler son accord, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool, ou inconsciente ;
  - L'accord est donné par les paroles ou le comportement d'un tiers.
- **Dévoilement et signalement** : le dévoilement consiste en la révélation, par une victime, d'une violence à caractère sexuel. Le signalement est la transmission par une personne d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement et le signalement ne mènent pas nécessairement à une plainte, mais déclenchent automatiquement le processus d'accompagnement par les ressources du guichet unique.

---

<sup>3</sup> Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Cyberharcèlement à caractère sexuel*, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcelement-a-caractere-sexuel>, consulté le 20 août 2018.

- **Plainte administrative** : démarche formelle de la personne plaignante envers une personne mise en cause visant à dénoncer une situation de violence à caractère sexuel.
- **Guichet unique pour les étudiants et le personnel** : pour les situations qui impliquent un étudiant, le Centre de consultation et de soutien aux étudiants regroupe les ressources psychosociales qui accueillent, accompagnent, reçoivent les plaintes, les signalements et les dévoilements de violences à caractère sexuel, et ce, en toute confidentialité. Dans le cas où un membre du personnel est l'objet d'une violence à caractère sexuel, la direction des Ressources humaines accueille les signalements, les plaintes et offre l'accompagnement par l'entremise de ressources spécialisées.
- **Relations intimes** : relations amoureuses ou sexuelles.
- **Abus de pouvoir ou de confiance** : en plus de l'autorité hiérarchique ou fonctionnelle conférée à certains membres du personnel selon leur fonction, le Collège considère que tout employé ou toute employée se trouve en situation de pouvoir sur les étudiantes et étudiants du Collège tant que les parties appartiennent à la communauté ou sont issues de celle-ci, d'où les cas possibles d'abus de pouvoir et d'abus de confiance. Considérant que la nature de la relation entre un membre du personnel et une étudiante ou un étudiant ne permet pas le libre consentement à une relation amoureuse ou sexuelle, une employée ou un employé du Collège pourrait être perçu comme étant en situation d'abus de pouvoir ou de confiance envers les étudiantes et les étudiants.

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

- **Actrice ou acteur du Collège** : toute personne ayant un lien avec le Collège ou la communauté collégiale, telle que les contractantes ou contractants, les sous-traitantes ou sous-traitants, le personnel des associations présentes au Collège, le personnel des syndicats, etc.
- **Mise en cause ou mis en cause** : tout individu désigné par le témoin, la plaignante ou le plaignant comme étant l'auteure ou l'auteur d'une violence à caractère sexuel.
- **Plaignante ou plaignant** : toute personne qui porte plainte.
- **Victime/survivante** : une personne qui estime avoir vécu une violence à caractère sexuel et souhaite recevoir les services en ce sens.
- **Activité** : ensemble d'actions découlant d'un mandat ou d'une initiative reliés de près ou de loin au milieu de vie collégial.
- **Culture du viol** : « [...] un environnement social, médiatique, juridique et politique qui banalise, normalise, voire érotise et dès lors perpétue les violences sexuelles, en véhiculant des discours et des comportements sexistes, misogynes ou associés à certains types de masculinités »<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> M. Bergeron, M. Hébert, S. Ricci, M.-F. Goyer, N. Duhamel, L. Kurtzman, I. Auclair, L. Clennett-Sirois, I. Daigneault, D. Damant, S. Demers, J. Dion, F. Lavoie, G. Paquette et S. Parent. *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2016, pp. 3 et 12.

## **6. DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

Le Collège doit s'assurer que la présente politique est accessible sur les différentes plateformes du Collège. Cette politique doit être transmise aux étudiantes et aux étudiants lors de leur admission, et aux employées et employés lors de l'embauche.

De plus, elle est diffusée à chaque début de session à l'ensemble de la communauté collégiale. Le Collège transmet sa politique à tous les milieux de stages étudiants ainsi qu'aux entreprises sous-traitantes qui exercent leurs activités sur les campus du Collège.

## **7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **7.1. Direction générale**

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

### **7.2. Direction des Services aux étudiants et à la communauté**

- Est responsable, en collaboration avec la Direction des Ressources humaines et les directions concernées, de l'application de la présente politique auprès des étudiantes et étudiants ;
- Est responsable du comité de suivi de la présente politique ;
- Est responsable de l'organisation des services du guichet unique pour les étudiants.

### **7.3. Direction des Ressources humaines**

- Est responsable, en collaboration avec la Direction des services aux étudiants et à la communauté et les directions concernées, de l'application de la présente politique auprès du personnel ;
- Participe au comité de suivi de la présente politique ;
- Est responsable de l'organisation des services du guichet unique pour les employés.

### **7.4. Direction des ressources matérielles et de l'informatique du bâtiment**

- Est responsable que les aménagements, actuels et futurs, contribuent à assurer la sécurité des membres de la communauté.

### **7.5. Direction des communications**

- Est responsable, en collaboration avec la Direction des services aux étudiants et à la communauté et de la Direction des Ressources humaines, de la diffusion de la présente politique et de participer à la création des outils de sensibilisation et de prévention.

#### **7.6. Service de prévention et de sécurité**

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

#### **7.7. Représentantes et représentants des syndicats et de l'association étudiante**

- Collaborent à la diffusion de la politique auprès de leurs membres et de leur personnel ;
- Participent au comité de suivi de la présente politique.

#### **7.8. Comité de suivi**

- Est responsable d'élaborer la présente politique, de la réviser et d'en assurer le suivi. Le comité de suivi est composé d'étudiantes et d'étudiants, de membres de la direction et de membres du personnel.

#### **7.9. Tous les membres de la communauté collégiale**

- Prennent connaissance de la politique et adoptent un comportement en cohérence avec celle-ci ;
- Portent assistance à une victime de violence à caractère sexuel en faisant appel au personnel du Service de prévention et de sécurité, qui intervient pour faire cesser immédiatement toute violence à caractère sexuel ;
- Consultent les ressources du guichet unique après avoir recueilli les confidences d'un membre de la communauté ou après avoir été témoin d'une violence à caractère sexuel ; les ressources du guichet unique interviennent ensuite en fonction de la situation.

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

Dans le but de faire connaître le phénomène des violences à caractère sexuel et d'agir pour les contrer, le Collège organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention, ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale. Ces activités sont adaptées aux différents publics de la communauté collégiale (étudiantes et étudiants, membres du personnel et personnel dirigeant), et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

### **8.1. Mesures de prévention et de sensibilisation**

La Direction des Services aux étudiants et à la communauté et la Direction des Ressources humaines élaborent un plan d'action annuel d'activités de sensibilisation et de prévention. Ces activités comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques ou des ateliers. Elles explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel, tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et les violences à caractère sexuel, etc.

### **8.2. Formations**

La Direction des Services aux étudiants et à la communauté et la Direction des Ressources humaines doivent obligatoirement inclure dans leur plan d'action annuel des activités de formation pour les étudiantes, les étudiants, ainsi que pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentantes et représentants des associations syndicales et étudiantes. Dans ce dernier cas, ces formations doivent être diversifiées d'une année à l'autre.

### **8.3. Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel**

Afin que le personnel du Service de prévention et de sécurité puisse immédiatement agir lors des situations d'urgence, le Collège doit s'assurer que les coordonnées du Service de prévention et de sécurité du Collège soient diffusées à tous les membres de la communauté.

De plus, les directions du Collège doivent tenir compte, dans la réalisation de leur mandat respectif, des enjeux en lien avec la sécurité des membres de la communauté du Collège en matière de violences à caractère sexuel.

### **8.4. Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil**

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

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

- Que les responsables de l'organisation d'activités ont été sensibilisés à la prévention des violences à caractère sexuel, à la consommation d'alcool et de drogues ;
- Que soit désigné un témoin actif qui ne devra pas consommer d'alcool ou de drogues lors des activités et qui s'engage à faire respecter la présente politique.

## **9. MODALITÉS POUR RECEVOIR DE L'ACCOMPAGNEMENT, EFFECTUER UN SIGNALEMENT OU FORMULER UNE PLAINTÉ**

Reconnaissant qu'il peut être difficile pour une victime/survivante ou un témoin de violences à caractère sexuel d'effectuer un signalement ou un dévoilement, le Collège met en place un guichet unique qui réunit les ressources d'accueil et d'accompagnement.

### **9.1. Mesures d'accompagnement**

Ce guichet accueille les témoins et les victimes/survivantes qui désirent recevoir l'accompagnement de ressources spécialisées en la matière.

Ces ressources pourront offrir le soutien psychosocial requis et/ou accompagner les victimes/survivantes vers les ressources externes.

### **9.2. Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements**

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

Pendant, certaines situations exigent la divulgation des renseignements :

- Si la personne est mineure : un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué ;
- S'il existe un motif de croire qu'un acte de violence, notamment un suicide ou un homicide, peut être commis ;
- Si une plainte est déposée, la confidentialité est levée pour le mis en cause ou la mise en cause.

### **9.3. Transmission d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte**

Toute personne désirant effectuer un signalement, un dévoilement ou une plainte administrative à l'égard d'un membre de la communauté collégiale doit le faire au moyen du guichet unique. Elle peut en tout temps se présenter accompagnée par la personne de son choix. Le dépôt d'une plainte au guichet unique ne se substitue pas au processus légal que peut entreprendre la victime. Le personnel du guichet unique peut accompagner la victime lors du dépôt de la plainte à la police.

Tant que le mis en cause ou la mise en cause est membre de la communauté collégiale, il n'existe aucun délai pour faire un signalement, un dévoilement ou une plainte : ceux-ci sont en tout temps recevables.

Le Collège est soucieux d'accueillir rapidement les personnes qui désirent rencontrer les ressources du guichet unique : c'est pourquoi celui-ci accueille, accompagne et offre un service à court terme dans un délai ne pouvant excéder sept (7) jours.

Ces ressources s'assurent de fournir l'écoute et le soutien psychosocial aux personnes qu'elles rencontrent. À la suite de l'évaluation de la situation, les ressources du guichet unique peuvent proposer des mesures d'accompagnement aux personnes qui en expriment le besoin, telles que des rencontres de suivi ou l'orientation vers des services spécialisés.

Elles peuvent également proposer des mesures d'accommodement qui tiennent compte des besoins des personnes concernées. Les mesures d'accommodement ont pour objectif de diminuer les impacts sur la vie scolaire, professionnelle et personnelle de la victime ou du témoin de l'acte de violence.

Les mesures d'accommodement à mettre en place sont présentées à la Direction des Services aux étudiants et à la communauté ou à la Direction des Ressources humaines qui doit, le cas échéant, en discuter avec les directions concernées. Le délai de mise en place des mesures d'accommodement ne peut excéder 7 jours.

Dès que les mesures d'accommodement sont confirmées, l'information est transmise par les directions concernées aux personnes impliquées dans la situation et la mise en place des mesures. À tout moment du processus, la victime peut demander que les mesures qui la concernent soient maintenues, modifiées ou annulées.

Les ressources du guichet unique peuvent recommander à la Direction des Services aux étudiants et à la communauté ou à la Direction des Ressources humaines une action préventive dans le milieu, en réponse à la situation alléguée. La Direction des Services aux étudiants et à la communauté ou la Direction des Ressources humaines évalue l'action préventive à mettre en œuvre de concert avec les directions concernées.

#### **9.4. Traitement d'une plainte**

Si, à la suite d'un signalement, une plainte est déposée, les ressources du guichet unique la transmettent à la Direction des Services aux étudiants et à la communauté ou à la Direction des Ressources humaines qui rencontre, le cas échéant, les directions concernées.

Une enquête administrative est alors amorcée selon les procédures prévues dans la *Politique pour contrer toute forme de harcèlement et de violence*. **Les plaintes reçues au guichet unique doivent être traitées dans un délai de 90 jours au calendrier.**

Le Collège s'assure, tout au long du processus d'enquête, que la personne plaignante reçoit l'accompagnement dont elle a besoin. Il vérifie également, tout au long du processus, le désir de la personne plaignante de poursuivre ou non sa démarche de plainte. Il est cependant à noter que nonobstant la décision de la personne plaignante de se retirer du processus, le Collège se réserve le droit de poursuivre les actions entreprises s'il juge qu'il est de sa responsabilité de le faire pour protéger son milieu.

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

## 9.5. Sanctions applicables

À la lumière des conclusions du rapport d'enquête, la direction du Collège détermine la sanction à appliquer. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés seront considérés au moment de retenir une sanction ; le Collège tient également compte du *Règlement sur les sanctions applicables en cas d'infraction à certaines conditions de vie* et des conventions collectives en vigueur.

Dans le cadre de leurs relations contractuelles avec un tiers, les directions doivent prévoir dans tous les contrats une clause de fin de contrat ou de pénalité (par exemple : une interdiction d'accès).

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

## 10. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le Collège rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel.

Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiantes et aux étudiants ;
- Les activités de formation suivies par le personnel dirigeant, les membres du personnel, les représentantes et représentants des associations syndicales et étudiantes ;
- Les mesures de sécurité mises en place ;
- Le nombre de plaintes et de signalements reçus, ainsi que leurs délais de traitement. En matière de reddition de comptes dans le cadre de la Loi, un dévoilement est traité comme un signalement ;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la présente politique.

## 11. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

### 11.1. Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

### 11.2. Mécanisme de révision

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