



## Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel

Modifiée lors de la 430<sup>e</sup> assemblée (ordinaire) du conseil d'administration tenue le 28 septembre 2022

Adoptée le 27 février 2019 lors de la 405<sup>e</sup> assemblée (ordinaire) du conseil d'administration

### Préambule

Cette politique du cégep du Vieux Montréal répond aux exigences de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*<sup>1</sup> (ci-après « Loi ») qui exige que chaque établissement d'enseignement supérieur se dote d'une politique qui a pour objet de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté collégiale.

Cette politique s'inscrit dans le sens de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, de même que le droit de recevoir des services publics sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnoculturelle, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il s'ensuit que toute forme de violence à caractère sexuel constitue une violation des droits fondamentaux des individus. La présente politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins de la communauté en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes.

### 1. Les principes directeurs

Le cégep du Vieux Montréal s'engage, par la présente politique, à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés. Les efforts dans ce sens viseront à informer et sensibiliser la communauté collégiale au phénomène des violences à caractère sexuel pour prévenir et

---

<sup>1</sup> Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, c. P-22.1.

remédier à d'éventuelles situations problématiques afin de permettre aux personnes subissant ce genre de violences de poursuivre leurs activités d'études et de travail dans un milieu sain et sécuritaire.

Le cégep du Vieux Montréal reconnaît la vulnérabilité accrue de certains groupes de personnes face 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 autochtones, aux étudiant.e.s de l'étranger, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap. Il reconnaît les formes multiples d'oppression, dont celles issues de l'intersectionnalité.

Le Collège se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait signalement ou 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 en respect des principes de confidentialité.

Tout signalement ou plainte est traité avec diligence, équité, impartialité, prudence, confidentialité et ouverture.

Par ailleurs, la présente politique ne soustrait pas de l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (RLRQ, c. P-34.1).

## **2. Champ d'application**

La présente politique s'applique à toutes les personnes de la communauté collégiale qui étudient, travaillent ou utilisent ses services dans le cadre d'activités du cégep, de même qu'à toute personne faisant affaire avec le cégep du Vieux Montréal ou la communauté collégiale, tels que les contractant.e.s, les sous-contractant.e.s, les visiteuses et les visiteurs, les milieux de stages, les intervenant.e.s externes, les bénévoles, les employé.e.s permanent.e.s des associations et des syndicats présents au cégep du Vieux Montréal, etc.

La présente politique s'applique également lors d'activités pédagogiques, sociales, culturelles ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant à l'extérieur des lieux du collège tels que les activités d'intégration, les voyages étudiants, les activités dans les espaces virtuels, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. La personne organisatrice doit s'assurer du respect de la présente politique lors de l'activité.

## **3. Définitions**

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

**Agression sexuelle** : Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par une personne sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il peut s'agir d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

**Consentement** : Accord explicite, libre et volontaire d'une personne à 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.

**Cyberharcèlement sexuel** : Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires ou d'images à caractère sexuel sans le consentement de la personne ou encore l'envoi 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>2</sup>.

**Communauté collégiale** : Toute personne étudiant ou travaillant au collège ainsi que les tiers qui sont en relation, directement ou indirectement, avec une personne du collège dans le cadre de ses études, de ses activités ou de son travail.

---

<sup>2</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.

**Exploitation sexuelle** : Pratique par laquelle une ou des personnes obtiennent une gratification sexuelle, un gain financier ou un avancement quelconque en exploitant la sexualité ou la nudité d'une autre personne ou d'un groupe de personnes.

**Harcèlement sexuel** : Il s'agit 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 d'étude ou de travail néfaste<sup>3</sup>.

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

**Inconduite sexuelle** : L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle, accomplis sans consentement.

**Personne mise en cause** : Toute personne visée par un signalement ou une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel dont elle en serait l'auteure présumée ou qui aurait encouragé ou participé à une telle situation.

**Plainte** : Une plainte est une démarche formelle d'une personne souhaitant dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel au collège ou au service de police. Cette personne est appelée « personne plaignante ».

**Relation d'aide** : La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en demande de soutien ou en situation de détresse. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les sexologues, les travailleuses ou travailleurs sociaux, les conseillères et conseillers en services adaptés, les conseillères et conseillers d'orientation et en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenantes et intervenants et les conseillères et conseillers et techniciennes et techniciens à la vie étudiante.

**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 une autre personne. Elle existe en tout temps dans une relation entre un.e enseignant.e et un.e étudiant.e; elle peut aussi exister entre un.e intervenant.e du collège et un.e étudiant.e, de même qu'entre deux employé.e.s qui occupent des niveaux hiérarchiques différents au collège.

**Relations intimes** : Les relations intimes désignent les relations amoureuses ou sexuelles.

---

<sup>3</sup>Des exemples de comportements inappropriés liés au harcèlement sexuel ou aux violences à caractère sexuel se trouvent à l'annexe 2.

**Relation pédagogique** : La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignant.e.s et enseigné.e.s »<sup>4</sup>. Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire<sup>5</sup>. Cette définition inclut notamment les relations entre un.e étudiant.e et un.e enseignant.e, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'étudiant.e (technicienne ou technicien en travaux pratiques, entraîneur.e, etc.).

**Signalement** : Au sens de la politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Cette personne est appelée « personne signalante ». Celle-ci peut être la personne qui vit la violence ou la personne qui en est témoin. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

**Témoin** : Toute personne qui a vu un acte de violence à caractère sexuel ou qui a entendu le récit d'un acte de violence à caractère sexuel.

**Violence à caractère sexuel** : Il s'agit de toutes formes de violence commises par le biais de comportements sexuels ou qui ciblent la sexualité. Cette notion s'entend également de toutes autres inconduites qui se manifestent notamment par des gestes, paroles, écrits, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Elle inclut, notamment, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, l'inconduite sexuelle, etc.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, l'origine ethnoculturelle, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (personne signalante, plaignante, témoin ou mise en cause) peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et quelle que soit la nature du lien existant entre les personnes impliquées.

## 4. Objectifs

En établissant la présente politique, le Collège vise à :

1. Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;

---

<sup>4</sup> Weigand et Hess, 2007, p. 1. Extrait de *Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais*.

<sup>5</sup> Marsollier, 2004. Extrait de *Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais*.

2. Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiant.e.s et les membres du personnel;
3. Mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
4. Encadrer les activités sociales et d'accueil, incluant celles se déroulant à l'extérieur des lieux du collège;
5. 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;
6. Établir les modalités de traitement des signalements et plaintes et renseignements obtenus;
7. 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;
8. Établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la politique;
9. Garantir à toute personne ou groupe de personnes qui dépose un signalement ou une plainte, ou contre qui un signalement ou une plainte est déposé, la plus grande confidentialité, sous réserve des lois applicables;
10. Favoriser la cohérence des interventions et la concertation avec les ressources régionales externes.

## **5. Guichet unique**

Le cégep du Vieux Montréal a regroupé l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences dans un endroit connu et facilement accessible tel que le prescrit la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*.

La personne responsable qui recevra le signalement ou la plainte est nommée guichet unique aux fins de la présente politique (voir schéma à l'annexe 3).

En tout temps, un.e membre de la communauté collégiale peut signaler ou déposer une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel en utilisant l'option appropriée parmi celles proposées à l'annexe 1. Un suivi sera fait dans les meilleurs délais et la personne sera dirigée vers le service concerné afin de recevoir l'accompagnement requis. Il est également possible de faire un signalement ou une plainte relativement à de la violence à caractère sexuel en se rendant directement, en personne, auprès du service concerné.

Au cégep du Vieux Montréal, la mention ou le dépôt d'un signalement ou d'une plainte :

- Provenant d'un.e étudiant.e : doit être fait auprès des Services aux étudiants, en personne ou en utilisant l'option appropriée parmi celles proposées à l'annexe 1. Un signalement peut être fait au service de sexologie ou à la coordination des Services aux étudiants.
- Provenant d'un.e membre du personnel : doit être fait auprès de la coordination des ressources humaines, en personne ou en utilisant l'option appropriée parmi celles proposées à l'annexe 1.
- Provenant d'une personne qui n'est ni étudiante au collège ni à son emploi : doit être fait auprès du Secrétariat général, en personne ou en utilisant l'option proposée à l'annexe 1.

Le guichet unique, par l'entremise de ses services, doit également :

- Donner de l'information à propos de la présente politique et du processus de signalement ou plainte;
- Fournir l'écoute et le soutien nécessaires aux personnes impliquées dans les signalements ou plaintes;
- Recevoir et analyser l'ensemble des signalements ou plaintes en lien avec les violences à caractère sexuel de façon confidentielle, respectueuse et impartiale;
- Procéder à l'étude de recevabilité des plaintes;
- Référer les plaintes jugées recevables pour enquête à la Direction des ressources humaines ou à la Direction des services aux étudiants;
- Diriger les personnes concernées vers le service de sexologie au besoin;
- Participer à l'organisation des activités de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les violences à caractère sexuel;
- S'assurer que la Loi est respectée par rapport aux exigences d'activité de prévention et de sensibilisation et aux obligations de formation;
- Établir des partenariats avec les ressources externes expertes (par exemple les CALACS, CIUSS, etc.);
- Soutenir les personnes trouvées responsables de violences à caractère sexuel dans leurs démarches thérapeutiques;

- Suivre les formations obligatoires sur les violences à caractère sexuel;
- Rédiger et présenter la reddition de comptes.

## **6. Composition du comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel**

Ce comité permanent, créé en 2016 par la Direction générale, regroupe des membres de la communauté, désignés par leur association et syndicat, ainsi que des membres de la direction du Collège.

La coordination des ressources humaines et celle des services aux étudiants font d'emblée partie du comité considérant la nature de leur rôle et responsabilités comme guichet unique et assurent la coordination des travaux du comité.

## **7. Rôles et responsabilités**

- 7.1 Tous les membres de la communauté collégiale ont la responsabilité de :
- Prendre connaissance de la présente politique et de ses responsabilités;
  - S'informer de ce que constituent les violences à caractère sexuel;
  - Respecter la présente politique;
  - Signaler une situation de violence à caractère sexuel dont elle ou il est témoin;
  - Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

Certain.e.s membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

### **7.2 Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel**

Ce comité, en plus d'avoir le rôle d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique, a notamment pour mandat de :

- Promouvoir un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire;
- Faire la diffusion et la promotion de la politique auprès des étudiant.e.s et des membres du personnel;



- Proposer des activités d'information, de sensibilisation et de formation sur les sujets visés par la présente politique ;
- Procéder annuellement, en collaboration avec le comité santé et sécurité du Cégep, 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;
- Contribuer à la production du rapport annuel à être transmis au conseil de direction.

### 7.3 Coordination des services aux étudiants

- Agir à titre de guichet unique pour les étudiant.e.s. en collaboration avec le service de sexologie auquel un signalement peut être fait.

### 7.4 Coordination des ressources humaines

- Agir à titre de guichet unique pour les membres du personnel.

### 7.5 Secrétariat général

- Agir à titre de guichet unique pour toute personne qui n'est ni étudiante au collège ni à son emploi.

### 7.6 Membres de la direction du Collège

- Suivre les activités de formation annuelles obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège;
- Assurer un leadership en matière de prévention des violences à caractère sexuel;
- Accueillir, écouter et soutenir;
- Diffuser la présente politique;
- Superviser l'application de la présente politique.

## 7.7 Représentant.e.s de l'association étudiante

- Suivre les activités de formation annuelles obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège;
- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'association étudiante;
- S'assurer que les employé.e.s de l'association s'engagent à respecter la présente politique;
- Collaborer avec le Collège dans l'application de la politique;
- Assurer une représentation équitable envers les différentes personnes membres impliquées (signalante ou plaignante et mise en cause);
- S'assurer que ce soit des personnes différentes qui accompagnent la personne signalante ou plaignante et la personne mise en cause.

## 7.8 Représentant.e.s syndicaux

- Suivre les activités de formation annuelles obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège;
- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'organisation syndicale;
- S'assurer que les employé.e.s permanent.e.s de l'organisation s'engagent à respecter la présente politique;
- Collaborer avec le Collège dans l'application de la politique;
- Assurer une représentation équitable envers les différentes personnes membres impliquées (signalante ou plaignante et mise en cause);
- S'assurer que ce soit des personnes différentes qui accompagnent la personne signalante ou plaignante et la personne mise en cause.

## 7.9 Service de sexologie

- Offrir de l'aide, du soutien et des références aux étudiant.e.s qui ont été témoins, qui ont subi de la violence à caractère sexuel ou qui sont mis.e.s en cause;

- Agir comme guichet unique dans les cas de signalement;
- Diriger la plainte vers la coordination des services aux étudiants ou la coordination des ressources humaines, le cas échéant;
- Organiser et offrir des activités de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les violences à caractère sexuel, pour la communauté collégiale, en collaboration avec des ressources externes expertes au besoin.

## 8. Interdictions

Il est interdit :

1. De faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un.e membre de la communauté collégiale;
2. D'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur.e d'un signalement ou d'une plainte. Une personne qui exerce toute forme de représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé un signalement ou une plainte ou à l'endroit d'une personne ayant témoigné dans le cadre d'une enquête peut se voir infliger une sanction par le Collège, pouvant notamment aller jusqu'au renvoi ou au congédiement.

## 9. Mesures de prévention, de sensibilisation et de formation visant à contrer les violences à caractère sexuel

Dans l'optique de faire connaître et de contrer le phénomène des violences à caractère sexuel, le Collège organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux différent.e.s membres de la communauté collégiale (étudiant.e.s, membres du personnel et de la direction) en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

### 9.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques, des outils de prévention à distribuer, etc. Ces activités 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 de drogues et les violences à caractère sexuel, etc.

Certaines de ces mesures de prévention et de sensibilisation se retrouveront dans les activités plus à risque s'adressant aux étudiant.e.s et aux membres du personnel, comme les activités avec alcool et les activités d'intégration. Les personnes à l'organisation de ces activités ont la responsabilité de s'assurer du respect de la présente politique et que les mesures de prévention requises soient mises en place.

## 9.2 Mesures de formation

En vertu de la Loi, des activités de formation doivent être offertes obligatoirement et annuellement par le Collège aux étudiant.e.s, membres de la direction, membres du personnel, représentant.e.s des syndicats et représentant.e.s. de l'association étudiante. Ces activités devront viser notamment la sécurité, les différent.e.s intervenant.e.s, les responsables d'activités avec consommation d'alcool (RACA) et les personnes responsables des activités sociales et d'intégration.

Ces activités de formation peuvent prendre différentes formes (webinaires, capsules vidéo, midis-conférences, formation d'une demi-journée ou d'une journée, etc.) et traiter de différents thèmes liés aux violences à caractère sexuel, comme la notion de consentement, la notion de témoins actifs, les mesures de prévention, la façon d'accueillir un signalement, etc. Elles viseront également à promouvoir la présente politique, le processus de signalement ou de plainte et les ressources internes et externes.

## **10. Mesures de sécurité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel**

Le Collège vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique, la cyber-surveillance et la vidéosurveillance.

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

Si un événement comportant de la violence à caractère sexuel se produit au collège, les mesures correctives appropriées devront être mises en place dans les meilleurs délais.

Au début de chaque année scolaire, dans le cadre de sa première réunion, le comité santé et sécurité, en concertation avec le comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel, et en collaboration avec le capitaine de la sécurité, invité pour l'occasion, procède à l'évaluation

des mesures de sécurité en place au collège afin d'en déterminer l'efficacité et d'y apporter les correctifs et mises à jour nécessaires.

## **11. Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité (code de conduite)**

Le Collège est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et un membre de la communauté étudiante du Collège vont à l'encontre de la mission éducative de l'établissement.

Le cégep du Vieux Montréal interdit toute forme de relation intime entre les membres du personnel et les étudiant.e.s du Collège, sans égard à l'âge, lorsqu'il y a une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ou si la relation est susceptible de se développer dans l'avenir parce que ces relations ne peuvent garantir la présence d'un consentement totalement libre et volontaire.

Les relations intimes entre un.e membre du personnel et un.e étudiant.e sont tolérées uniquement dans certains cas spécifiques et sous certaines conditions :

Les cas spécifiques :

- La relation s'est développée préalablement au dépôt de cette politique;
- La relation s'est développée avant que l'une des parties soit admise ou embauchée par le Collège.

Dans ces deux cas de figure, les conditions obligatoires suivantes doivent s'appliquer :

- Une divulgation par l'employé.e doit être faite auprès de la coordination des services aux étudiants avec les coordonnées de l'étudiant.e concerné.e;
- La nature de la relation fera l'objet d'une discussion lors d'une rencontre de validation organisée par la coordination des services aux étudiants avec l'étudiant.e concerné.e;
- Des mesures provisoires pourraient s'appliquer telles qu'une modification d'horaire ou une nouvelle affectation, etc.

## **12. Processus d'accueil et de traitement d'un signalement ou d'une plainte**

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement ou une plainte à l'égard d'un.e membre de la

communauté collégiale peut le faire par le biais du guichet unique (réf. art. 5 et schéma à l'annexe 3).

À la réception de telles informations, le guichet unique s'assure de fournir de l'écoute et du soutien aux personnes impliquées et de les diriger, au besoin, vers des services spécialisés. De plus, le guichet unique évalue, de concert avec la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants, les mesures provisoires à mettre en place, le cas échéant.

### 12.1.1 Traitement d'un signalement

Lorsqu'un signalement est effectué par le biais du guichet unique, ce dernier doit tout d'abord accueillir la personne signalante et assurer une écoute. Ensuite, il évalue la situation et identifie l'intervention appropriée de concert avec elle. Cette intervention peut prendre plusieurs formes de mesures provisoires, notamment :

- Modification de l'horaire d'études ou de travail ;
- Déplacement ou nouvelle affectation;
- Processus de gestion des conflits ;
- Intervention dans le milieu;
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations;
- Soutien psychologique ;
- Consultation de professionnels de la santé ;
- Dépôt d'une plainte.

Une fois la mesure provisoire ciblée, le guichet unique rencontre la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants pour en évaluer la faisabilité et procéder à sa mise en application. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées au besoin.

Le guichet unique donne suite à toute demande d'intervention dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours. Il assure également un suivi auprès de la personne signalante afin de lui assurer que la situation est prise en charge. En tout temps, la personne signalante peut mettre un terme à l'intervention.

Un signalement fait par un.e étudiant.e peut être traité par le service de sexologie qui veillera à assurer le suivi avec la coordination des services aux étudiants, au besoin.

Il est important d'assurer la confidentialité pour les personnes signalantes et les recommandations doivent être formulées de façon à empêcher l'identification de ces personnes, par le biais d'informations anonymisées par exemple.

### 12.1.2 Traitement d'une plainte formelle

Une plainte peut être déposée en tout temps auprès du guichet unique (en utilisant l'option appropriée parmi celles proposées à l'annexe 1). Ainsi, le dépôt d'une plainte entraîne la suspension des délais prévus à la convention collective applicable. La plainte est formulée par écrit et donne la nature des allégations, le nom de la personne mise en cause, la date du ou des incidents, leur description, les faits à l'appui de la plainte et, s'il y a lieu, le nom des témoins. L'information fournie doit être aussi précise que possible.

Toute plainte déposée au guichet unique doit être traitée dans un délai de 90 jours.

#### 12.1.2.i Étude de recevabilité

Dans les meilleurs délais, le guichet unique procède à une étude de recevabilité 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 formelle soit justifiable.

En tout temps, il est possible de suspendre l'étude de recevabilité pour mettre en place un processus de médiation entre les parties.

Lorsque la plainte est jugée recevable, le guichet unique informe la personne mise en cause du dépôt d'une plainte à son endroit, de même que la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants, selon le cas. Dans le cas d'un.e membre du personnel, la Direction des ressources humaines informe le ou la supérieur.e immédiat.e de la personne mise en cause, le cas échéant.

Si la plainte est jugée recevable en vertu de la présente politique, le Collège procède à une enquête et, à cette fin, peut aussi recourir à une enquêtrice ou un enquêteur externe, afin de vérifier des faits allégués. La personne plaignante et la personne mise en cause sont informées de l'identité de la personne chargée de l'enquête dans le cas d'une enquête externe.

Si la plainte est jugée non recevable en vertu de la présente politique, le guichet unique transmet l'information par écrit à l'auteur.e de la plainte en indiquant les motifs pour lesquels elle est jugée irrecevable. Le guichet unique continue de fournir l'écoute et le soutien nécessaire et réfère le dossier au service de sexologie, dans le cas d'un.e étudiant.e, ou à des ressources externes, au besoin.

#### 12.1.2.ii Enquête

Le respect des procédures liées à l'enquête est sous la responsabilité de la Direction des services aux étudiants ou de la Direction des ressources humaines. Lors de l'enquête, l'une ou l'autre des parties peut être accompagnée d'une personne de son choix, laquelle a un rôle de support et d'observation lors des entrevues d'enquête. La personne accompagnatrice est tenue à la confidentialité et ne peut agir à titre de témoin aux fins de l'enquête. La personne mise en cause obtient une copie des principales allégations appuyant la plainte au plus tard vingt-quatre (24) heures avant son entrevue d'enquête.

En tout temps, il est possible de suspendre l'enquête pour mettre en place un processus de médiation entre les parties.

Tout au long de l'enquête, les deux parties, les personnes accompagnatrices et les témoins collaborent de bonne foi à l'application de la présente politique et au processus d'enquête. Toutes les informations issues de l'enquête demeurent confidentielles.

#### 12.1.2.iii Décision

Dès réception de la décision, la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants effectuera le suivi auprès de la personne mise en cause.

Si l'enquête conclut que la plainte est fondée, la Direction des services aux étudiants ou la Direction des ressources humaines, en collaboration, le



cas échéant, avec le ou la supérieur.e immédiat.e de l'employé.e concerné.e, prend des mesures administratives, correctives ou disciplinaires appropriées compte tenu des circonstances et des conclusions de l'enquête.

Le Collège fait part des conclusions de l'enquête à la personne mise en cause par l'entremise de de la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants.

Conformément à l'article 4 de la Loi, à la demande de la personne plaignante, le Collège lui communique les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

Si l'enquête conclut que la plainte n'est pas fondée, le guichet unique dirige la personne plaignante vers un mécanisme de gestion des conflits, vers des ressources de soutien appropriées ou lui propose d'autres moyens pour régler la situation.

### **13. Sanctions applicables**

Le Collège prend les dispositions nécessaires afin de faire cesser toute violence à caractère sexuel.

Toute violation de la présente politique rend l'auteur.e passible de mesures administratives, correctives ou disciplinaires, pouvant notamment aller jusqu'au renvoi ou au congédiement. Les personnes visées par la plainte en sont informées selon les mécanismes prévus à cette fin ou en vertu des conventions collectives applicables. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de déterminer une sanction.

Aux fins de la présente politique, dans le cas des employé.e.s, les délais pour appliquer une mesure administrative, corrective ou disciplinaire prévue à la convention collective applicable débutent au dépôt du rapport d'enquête.

Des mesures administratives pourront également être imposées à l'endroit d'une personne tierce fautive, selon les circonstances.

Tous les contractant.e.s. sont tenu.e.s de respecter la politique. Dans le cas du non-respect de la présente politique, le Collège pourra demander le retrait d'un ou d'une employé.e ou pourra mettre fin sans préavis à tout contrat avec le ou la contractant.e.

Une personne qui formule un signalement ou une plainte non fondée et dans l'intention de nuire à autrui peut se voir infliger une sanction par le Collège pouvant mener jusqu'au renvoi ou au congédiement.

#### **14. Mesures visant à protéger contre les représailles**

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger le ou les auteur.e.s de signalements et de plaintes, de représailles de la part du milieu. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement du signalement ou de la plainte.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement à la présente politique et leur auteur.e sera sanctionné.e conformément à la présente politique.

#### **15. Confidentialité et communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité**

Dès le début du processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte, les personnes impliquées s'engagent par écrit à respecter les notions de confidentialité et à ne pas discuter des faits entourant le signalement ou la plainte avec des collègues ou d'autres personnes, sauf à des fins préautorisées par la Loi, par la présente politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller ou d'une conseillère ou d'un.e représentant.e, le cas échéant.

Un bris de confidentialité qui nuit au traitement du signalement ou de la plainte ou qui porte préjudice à l'une des parties en cause est passible de mesures administratives, correctives ou disciplinaires.

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

Dans le cas où le Collège décide d'imposer une sanction 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. Il s'agit d'informations confidentielles devant être protégées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> RLRQ, c. A-2.1.

Aucune information n'est consignée au dossier professionnel de la personne signalante ou plaignante. En ce qui concerne la personne jugée responsable de violence à caractère sexuel, ces informations sont consignées à son dossier lorsqu'une décision administrative, corrective, disciplinaire ou autre est prise.

Le Collège conserve le dossier d'enquête pendant une période de cinq (5) ans.

## **16. 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 étudiant.e.s;

- Les activités de formation suivies par les membres de la direction, les membres du personnel, les représentant.e.s des syndicats et de l'association étudiante;
- Les mesures de sécurité mises en place;
- Le nombre de signalements et de plaintes reçus ainsi que 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 politique, le cas échéant.

## **17. Diffusion de la politique**

Le Collège doit s'assurer que la politique est facilement accessible et qu'elle est communiquée lors de l'admission de l'étudiant.e et à l'ensemble de son personnel lors de l'embauche.

## **18. Entrée en vigueur et révision**

La présente politique est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et abroge la *Politique contre le harcèlement sexuel*.

## **19. Mécanisme de révision de la politique**

La présente politique est mise à jour tous les cinq (5) ans au minimum, conformément à la Loi.

Dernière modification 18-09-2022

## ANNEXE 1

### Ressources de soutien disponibles au collège et moyens pour transmettre un signalement ou une plainte

#### Pour la communauté étudiante :

- **Guichet unique :**
  - **Le service de sexologie (pour signalement)**  
Pour tout signalement ou pour en parler : [jeveuxenparler@cvm.qc.ca](mailto:jeveuxenparler@cvm.qc.ca)  
Pour prendre rendez-vous : [saesexologie@cvm.qc.ca](mailto:saesexologie@cvm.qc.ca)  
Messagerie texto : 1 438 800-8689
  - **La coordination des services aux étudiants :** accueil au bureau A3.32.
- **Le service de psychologie**  
Pour prendre rendez-vous : présentez-vous au local A3.32 pour rencontrer la technicienne en travail social
- **RADAR (étudiant.e.s-intervenant.e.s)**  
Sans rendez-vous : lundi au vendredi de 12 h à 13 h 30 au local A3.32a
- **Association générale des étudiant.e.s du CVM (AGECVM)**  
514 982-3437 (poste 2249), local A3.85.  
Courriel : [agecvm@hotmail.ca](mailto:agecvm@hotmail.ca)

#### Pour les membres du personnel :

- **Guichet unique :** Coordination des ressources humaines, bureau A5.89.
- Courriel : [plainteharcelement@cvm.qc.ca](mailto:plainteharcelement@cvm.qc.ca)
- **Syndicats**

#### Pour une personne externe :

- **Guichet unique :** Service des communications, bureau A5.79.
- Courriel : [affairescorporatives@cvm.qc.ca](mailto:affairescorporatives@cvm.qc.ca),

## 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](http://www.agressionssexuelles.gouv.qc.ca)
- **Programme d'aide aux employé.e.s (PAEF)** \*pour les membres du personnel  
1 800 567-2433
- **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**  
INTERLIGNE Parlons de diversité sexuelle et de genre

Besoin d'aide ou de renseignements?  
Montréal : 514 866-0103  
Extérieur de Montréal : 1 888 505-1010  
Texto : 1 888-505-1010  
Clavardage : [interligne.co/clavardage](http://interligne.co/clavardage)

## ANNEXE 2

### Exemples de harcèlement sexuel ou de violences à caractère sexuel

- Les avances verbales ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées.
- La manifestation abusive d'intérêt non désirée.
- Les questions intimes.
- Le cyberharcèlement.
- Les appels téléphoniques obscènes.
- Les regards concupiscent, notamment dirigés sur les parties sexuelles de la victime.
- Les sifflements.
- Les contacts physiques non désirés tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements.
- Les commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou de genre ou l'orientation sexuelle de la victime.
- La sollicitation de faveurs sexuelles non désirées.
- Les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.
- Les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme et de promotion ou d'affichage de matériel pornographique (calendriers, affiches, documents ou programmes informatiques, etc.).
- La production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un.e membre de la communauté sans son consentement.
- Le retrait d'un préservatif en cours de relation sexuelle à l'insu de l'autre partenaire ou sans son consentement (*stealth*).
- Les voies de fait qui comportent une manifestation de violence physique et l'imposition d'une intimité sexuelle non désirée.
- L'intoxication d'une personne dans le but d'abuser d'elle sexuellement.
- La traite des personnes et l'exploitation sexuelle.