

## **POLITIQUE NUMÉRO 6**

### **La prévention et la lutte aux violences à caractère sexuel**

**Responsable : Direction des affaires étudiantes et  
communication**  
**Dernière mise à jour : CA/2019-492.7.2, le 25 février 2019**  
**Prochaine révision : 2024**

---

#### **RÉFÉRENCES**

- *Le Règlement numéro 4 L'ordre et le bon fonctionnement du Collège.*
- *La Politique numéro 33 sur la prévention du harcèlement et de la violence.*
- *La Loi sur la protection de la jeunesse.*

#### **PRÉAMBULE**

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, demandant à tous les établissements d'enseignement supérieur d'élaborer une politique ayant pour objectif de contrer ces situations.

Ainsi, en adoptant cette nouvelle Politique, le Collège Shawinigan reconnaît sa responsabilité de créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour ses étudiants et les membres de son personnel. Il est un établissement d'enseignement inclusif, qui a à cœur l'éducation de sa communauté aux rapports égalitaires, respectueux et sans abus.

Il considère que les violences à caractère sexuel sont inacceptables et portent atteinte à l'intégrité physique et psychologique de la personne. Aussi, le Collège est conscient qu'il ne peut penser prévenir les violences à caractère sexuel sans poser des actions pour contrer la culture du viol, qui est reconnue pour être la source principale de ce type de violence.

Ainsi, le Collège entend mettre en place toutes les mesures préventives et correctives nécessaires et en son pouvoir pour s'assurer de combattre les violences à caractère sexuel, en portant une attention particulière aux personnes plus vulnérables, telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre, celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers ainsi que les personnes en situation de handicap.

#### **ARTICLE 1 – DÉFINITIONS**

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

##### **1.1. Agression 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 aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

## **1.2. Autorité compétente**

La Direction des affaires étudiantes et communication, dans les cas concernant un étudiant et la Direction des ressources humaines, dans les cas concernant un membre du personnel.

## **1.3. Collège**

Lorsque défini comme un lieu, le terme Collège inclut tous les endroits où le Collège Shawinigan offre des formations, par exemple le CEC La Tuque.

## **1.4. Comité permanent**

Un comité permanent est formé dans le cadre de la Politique. Son mandat et sa composition sont énoncés à la section 15.

## **1.5. Communauté collégiale**

Au sens de la Politique, la communauté collégiale est composée des dirigeants du Collège, des employés des associations qui y sont présentes, des membres du personnel et des étudiants qui fréquentent les cours et programmes du Collège, tant dans un parcours régulier qu'au Service de la formation continue.

## **1.6. Consentement**

Accord explicite, libre, volontaire et maintenu 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;
- 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.

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

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

## **1.7. Culture du viol**

Ensemble de comportements qui font en sorte que les agressions sexuelles sont banalisées et excusées, en plus d'en renvoyer la responsabilité sur la victime.

## **1.8. Cyberharcèlement sexuel**

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue 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>1</sup>

### **1.9. Dirigeant**

Toute personne engagée comme cadre par le Collège pour exercer les fonctions définies dans le règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel ainsi que toute personne engagée par le Collège, à titre de directeur général ou de directeur des études.

### **1.10. Guichet *Je veux en parler***

Le guichet de services créé à la section 12 de la Politique.

### **1.11. Harcèlement sexuel**

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 porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste. Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement psychologique.

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

### **1.12. Inconduite sexuelle**

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes non consentis à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation.

### **1.13. Membre du personnel**

Toute personne engagée par le Collège Shawinigan, peu importe son statut d'emploi.

### **1.14. Mesures de mitigation**

Toute mesure mise en place dans le but d'atténuer les conséquences d'une situation de violence sexuelle alléguée.

### **1.15. Organisation sportive**

Organisation qui promeut et permet la pratique d'activités sportives au sein du Collège en offrant une diversité de services par rapport aux sports pratiqués, aux contextes de pratique, aux infrastructures et aux intervenants.

### **1.16. Plainte**

Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police.

- Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence à caractère sexuel et à faire cesser la situation ou à sanctionner la personne mise en cause.
- Une plainte formelle en matière criminelle implique la possible perpétration d'un acte criminel.

---

<sup>1</sup> Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractere-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

### **1.17. Relation d'aide**

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse ou en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens aux services adaptés, les conseillers d'orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu, les conseillers à la vie étudiante, les enseignants et les pairs aidants.

### **1.18. 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 notamment entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents ou dans une relation maître-élève.

### **1.19. Relation intime**

Une relation intime désigne tant une relation amoureuse que sexuelle.

### **1.20. Relation pédagogique**

La relation pédagogique a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire.

Elle existe notamment dans les relations entre un étudiant et un enseignant, mais également dans une relation avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant (moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques, répétiteur, entraîneur, etc.).

### **1.21. Représentant de l'association étudiante**

Tout étudiant élu par ses pairs pour représenter les intérêts de ceux-ci au sein de l'Association générale des étudiants et des étudiantes du Collège Shawinigan (ci-après AGÉÉCS). Est aussi considéré comme représentant de l'association étudiante son coordonnateur, engagé par celle-ci pour en coordonner les activités.

### **1.22. Représentant syndical**

Tout salarié désigné par ses pairs pour représenter les salariés visés par une association de salariés accréditée auprès du Collège.

### **1.23. Ressource spécialisée**

Ressource formée en matière de violences à caractère sexuel, qui a un rôle déterminé dans l'application de la Politique, ainsi que dans l'offre de services reliée à celle-ci. Ces ressources sont internes ou externes.

### **1.24. Signalement<sup>2</sup>**

On entend par « signalement » la déclaration d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été mis au courant d'un cas allégué de violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

### **1.25. Violence à caractère sexuel**

S'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment

---

<sup>2</sup> La Politique n'affecte pas 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).

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.

Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement et le cyberharcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

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 ou agresseur), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.

## **ARTICLE 2 – OBJECTIFS**

En établissant la Politique, les objectifs du Collège sont les suivants :

- se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière;
- établir des stratégies pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- mettre en place un système de traitement des plaintes et des signalements.

## **ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION**

La Politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, qui ont accès aux mécanismes d'accompagnement, de signalements et de plaintes.

Elle s'applique aussi à toute personne faisant affaire avec le Collège ou la communauté collégiale, telle que les contractants, les sous-contractants et leurs employés, les milieux de stage, les employés des associations présentes au Collège et les membres du conseil d'administration.

Les utilisateurs des installations que le Collège met à la disposition de la communauté, les bénévoles qui agissent à la demande d'une personne en autorité au Collège, les partenaires du Collège ainsi que leurs employés et bénévoles (CNETE, Fondation ou autres organismes) y sont également soumis.

La Politique s'applique aux activités pédagogiques, parascolaires, sociales ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant au Collège et hors du campus, telles que les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. Elle s'applique également aux activités en ligne qu'ont entre eux les membres de la communauté collégiale.

Dans l'application de la Politique, le Collège porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers ainsi que les personnes en situation de handicap.

## **ARTICLE 4 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

La Direction des affaires étudiantes et communication est responsable de la mise en application de la Politique et de la reddition de compte qui y est associée.

### **4.1. Tous les membres de la communauté collégiale doivent :**

- prendre connaissance de la Politique et de leurs responsabilités;
- respecter la Politique;

- être conscients de l'importance d'agir lorsqu'ils sont témoins d'une situation de violence à caractère sexuel;
- participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la Politique;
- diriger vers le guichet Je veux en parler ou les ressources spécialisées toute personne désirant fournir de l'information ou en obtenir;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- signaler à la Direction de la protection de la jeunesse si la sécurité ou le développement d'une personne mineure est ou peut être compromise, conformément à l'article 39 de la Loi sur la protection de la jeunesse.

Au surplus, certains membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

#### **4.2. Dirigeants :**

- collaborer à l'application de la Politique et à sa reddition de comptes;
- suivre les séances de formation obligatoires prévues par la Loi et offertes par le Collège;
- s'acquitter de toute autre responsabilité confiée par le Collège.

#### **4.3. Représentants de l'association étudiante :**

- s'assurer du respect de la Politique dans toutes les activités de l'association étudiante;
- s'assurer que les employés de l'association s'engagent à respecter la Politique;
- suivre la formation annuelle prévue par la Loi et offerte par le Collège;
- collaborer avec le Collège dans l'application de la Politique.

#### **4.4. Représentants syndicaux :**

- accompagner leurs membres;
- suivre la formation annuelle prévue par la Loi et offerte par le Collège;
- collaborer au processus d'enquête.

### **ARTICLE 5 – INTERDICTIONS**

Il est interdit :

- de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
- d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un étudiant du Collège sans respecter le code de conduite expliqué à la section 9 et déposé en annexe de la Politique.

## **ARTICLE 6 – MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Dans l'optique de faire connaître le phénomène des violences à caractère sexuel et d'en parler afin d'en prendre conscience 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, et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

La liste complète des mesures prévues est consignée dans un plan d'action qui est produit et révisé annuellement, selon les besoins et les objectifs ciblés par le comité permanent.

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

Les activités de sensibilisation et de prévention pourraient comprendre des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des stands ou des ateliers. 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 les violences à caractère sexuel, etc. Ces activités traitent aussi de l'aspect juridique du sujet, par exemple des différences entre une plainte administrative et une plainte en matière criminelle.

Lors des activités sociales organisées par le Collège, les syndicats, l'association étudiante et tout autre membre de la communauté collégiale, les organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Ils devront aussi en informer la Direction des affaires étudiantes et communication avant l'événement. Les règles entourant les activités sociales et d'accueil sont énumérées à la section 8 de la Politique.

### **6.2. Formations**

Des activités de formation obligatoires sont adressées aux étudiants et d'autres s'adressent plus spécifiquement aux dirigeants, aux membres du personnel, aux représentants de leurs associations et syndicats respectifs et aux représentants de l'association étudiante.

Elles abordent différents thèmes en lien avec les violences à caractère sexuel. Elles visent notamment à ce que tous les membres de la communauté possèdent les connaissances et les réflexes nécessaires pour faire de la prévention ou réagir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel se présente, de façon à ce que les victimes soient assistées, soutenues et dirigées rapidement vers les ressources spécialisées compétentes ou les corps policiers.

Les formations annuelles pourraient porter, par exemple, sur :

- la politique adoptée par l'établissement pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- l'offre de ressources disponibles, autant les ressources internes présentes sur le campus que les ressources externes situées à l'extérieur du campus (organismes spécialisés, corps policiers, etc.);
- la notion de culture du viol;
- les mythes et les stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel;
- les enjeux entourant la notion de consentement;

- la reconnaissance des situations et contextes les plus à risque en ce qui a trait aux violences à caractère sexuel (activités d'intégration et d'accueil, activités avec consommation d'alcool, premières semaines de cours, contexte de travail, etc.);
- les meilleures façons de réagir en tant que témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel;
- le code de conduite et l'encadrement des relations intimes entre membres du personnel et membres de la communauté étudiante;
- les attitudes aidantes.

Ces formations pourraient être offertes sous différentes formes : par les pairs, en atelier, en ligne, en classe. La durée et les thèmes peuvent être variables selon les besoins ciblés par les ressources spécialisées ou le comité.

#### **ARTICLE 7 – MESURES DE SÉCURITÉ VISANT 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, au verrouillage des portes, à la surveillance physique, à la cybersurveillance et à la vidéosurveillance.

Le Collège diffuse aussi les coordonnées des services de sécurité ainsi que des ressources internes et externes, et identifie les téléphones d'urgence disponibles dans l'établissement.

Tous les membres de la communauté collégiale et les utilisateurs des installations pourront faire part de leurs commentaires, suggestions et demandes d'intervention concernant un enjeu de sécurité à l'aide des coordonnées fournies dans le guichet Je veux en parler, sur le site Web du Collège. Le Collège s'engage à répondre à ces demandes dans un délai raisonnable, selon le degré d'urgence déterminé.

#### **ARTICLE 8 – RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL**

La Politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par un membre de la communauté collégiale, une organisation sportive ou une association reconnue par le Collège, peu importe le lieu où cette activité se déroule. L'organisateur d'un tel événement doit s'assurer du respect de la Politique.

Les activités devront garantir l'intégrité physique et morale de ses participants :

- les activités proposées doivent être laissées au libre choix des participants, y compris la participation à l'activité;
- en tout temps, le participant peut refuser le traitement auquel il est soumis ou de prendre part aux activités et voir son droit respecté;
- l'utilisation de l'identité sexuelle, des rôles sexuels, de la servilité et de la nudité est proscrite.

Ainsi, le Collège produira un guide des balises et des bonnes pratiques qui sera remis à chaque organisateur d'événement, qui énoncera les règles établies par l'établissement et le sensibilisera sur les risques et responsabilités liés à l'organisation d'événements.

À titre d'exemple, le guide pourrait comprendre des exigences telles que :

- sensibiliser les participants aux violences à caractère sexuel et à la notion de consentement, notamment en prévoyant des affiches et des dépliants;



- promouvoir l'existence du guichet Je veux en parler auprès des participants en distribuant de l'information sur ce dernier;
- diffuser des indications claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool.

Les entraîneurs et les responsables d'une organisation sportive du Collège devront faire approuver par le responsable des sports toute activité d'accueil et d'intégration organisée par et pour les athlètes.

Toutes les activités sociales ou d'accueil, notamment les activités organisées par les programmes d'études, et/ou leurs étudiants, seront soumises à l'approbation de la Direction des affaires étudiantes et communication.

#### **ARTICLE 9 – MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ (CODE DE CONDUITE)**

Dans le cadre de la Politique, le Collège met en place un code de conduite qui régit les relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité. Ce code de conduite se retrouve en annexe à la Politique.

Il a pour objectif d'éviter toute situation où pourraient exister des liens intimes qui risquent de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

#### **ARTICLE 10 – LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ**

Quiconque reçoit de l'information doit garder celle-ci confidentielle, sauf :

- avec l'autorisation expresse de la personne qui a fourni l'information;
- si un tribunal ou une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse;
- pour prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il y a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables. Dans un tel cas, l'information ne peut être communiquée qu'à la personne concernée ou aux personnes concernées et celles susceptibles de leur porter secours.

Aussi, lorsque l'information concerne la sécurité d'une personne mineure, la personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au directeur de la protection de la jeunesse sans délai.<sup>3</sup>

Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que ce qui est nécessaire pour atteindre le but visé par la communication, en conformité avec la Politique du Collège. Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

Dans le cas où le Collège décide d'imposer des sanctions à la personne mise en cause par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. Aussi, le rapport d'enquête est un document administratif confidentiel et il ne sera remis qu'à l'autorité compétente. Dans le cas où cette divulgation ne satisfait pas la victime ou la personne mise en cause, elles peuvent faire une demande d'accès à l'information au secrétariat général, qui en conditionnera l'accessibilité selon la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Cependant, selon la gravité ou la répétition des gestes rapportés à l'égard d'une personne, et même si aucune plainte administrative n'a été déposée, une transmission d'informations confidentielles et anonymisées aux instances appropriées de l'établissement pourrait être effectuée afin que des actions

---

<sup>3</sup> Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.

soient entreprises. Ces démarches doivent néanmoins demeurer elles aussi confidentielles et n'impliquer que la personne mise en cause et l'établissement.

La personne mise en cause pourrait, par exemple, être rencontrée par l'autorité compétente, qui lui ferait part des comportements inappropriés dont l'établissement a eu connaissance et lui demanderait d'y mettre fin.

#### **ARTICLE 11 – MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES**

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger de représailles de la part du milieu les auteurs d'une plainte et d'un signalement. Pour l'application de la Politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte ou du signalement.

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 Politique et leur auteur sera sanctionné conformément à la Politique.

Aussi, le Collège s'engage à ce qu'aucun moyen ne soit pris pour inciter une personne victime ou témoin à se taire afin que, par exemple, l'établissement ne voie sa réputation entachée.

#### **ARTICLE 12 – GUICHET JE VEUX EN PARLER**

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la Politique, un signalement ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire en suivant le processus clairement expliqué dans le guichet *Je veux en parler*.

Le Collège y donne l'information concernant les violences à caractère sexuel et les enjeux reliés et y présente les mécanismes d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement prévus auxquels tous les membres de la communauté collégiale ont accès.

Logé sur le site Web du Collège ([www.collegeshawinigan.ca/je-veux-en-parler](http://www.collegeshawinigan.ca/je-veux-en-parler); [www.cshawi.ca/je-veux-en-parler](http://www.cshawi.ca/je-veux-en-parler)), le guichet Je veux en parler regroupe les coordonnées des ressources spécialisées formées en matière de prévention, de soutien et d'accompagnement des violences à caractère sexuel, tant pour les étudiants que pour les membres du personnel. On y trouve aussi de l'information pour les témoins d'actes de violence à caractère sexuel ainsi que des références vers des ressources et sites de référence externes.

#### **ARTICLE 13 – PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ ADMINISTRATIVE**

Toute personne désirant transmettre un signalement ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ou des renseignements concernant toute violence à caractère sexuel peut aussi le faire par le biais des ressources spécialisées internes suivantes :

- **Pour les étudiants** : la ressource spécialisée dédiée est l'aide psychosociale. En tout temps, cette ressource peut être jointe directement par téléphone au 819 539-6401, poste 2317. Les étudiants peuvent aussi y avoir accès par l'adresse courriel [jeveuxenparler@cshawi.ca](mailto:jeveuxenparler@cshawi.ca) .
- **Pour les membres du personnel** : la ressource spécialisée dédiée aux membres du personnel est la gestionnaire administrative de la Direction des ressources humaines. Il est possible de la joindre par téléphone au 819 539-6401, poste 2695, ou par courriel à l'adresse [jeveuxenparler\\_personnel@cshawi.ca](mailto:jeveuxenparler_personnel@cshawi.ca) .

Aucun délai ne régit le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative.

À la réception de telles informations, la ressource spécialisée s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin.

De plus, la ressource spécialisée évaluera, de concert avec la personne et les directions concernées, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant, le cas échéant, les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles.

Le Collège s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours.<sup>4</sup>

Aussi, le Collège ne peut se substituer au travail des corps policiers. Une victime peut, en tout temps, porter plainte à la police, qu'elle ait ou non signalé la situation à la ressource spécialisée de l'établissement ou déposé une plainte administrative.

### **13.1. Traitement d'un signalement ou d'une plainte administrative**

La présente démarche s'applique aux signalements et aux plaintes reçus par les ressources spécialisées internes. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social, par exemple), ces derniers n'aient pas transmis l'information aux ressources spécialisées. Nous soulignons l'importance d'aviser les ressources spécialisées afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin.

Une personne qui dénonce une situation de violence à caractère sexuel dont elle a été témoin ou victime alors qu'elle avait consommé de l'alcool ou de la drogue ne pourra être punie pour cette consommation, malgré la réglementation qui le prévoit.

Les ressources spécialisées s'engagent à collaborer avec les intervenants externes seulement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

Un tableau présentant les options mises à la disposition de la personne victime de violences à caractère sexuel est présenté en annexe de la Politique.

#### **13.1.1. Traitement d'un signalement**

Lorsqu'une ressource spécialisée interne reçoit un signalement ou un dévoilement, elle doit tout d'abord accueillir la victime et assurer une écoute. Si elle le souhaite, la victime peut être accompagnée de la personne de son choix.

La ressource spécialisée évalue ensuite la situation de concert avec la victime, lui présente les interventions possibles et guide celle-ci dans le choix de l'intervention appropriée. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement (dans un délai n'excédant pas 7 jours<sup>4</sup>);
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- services de référence, d'accompagnement et de transmission d'informations à la victime;
- dépôt d'une plainte.

Les mesures d'accommodement, qui visent à minimiser les conséquences académiques et professionnelles d'un tel événement, seront évaluées selon chacune des situations afin de répondre le plus adéquatement aux besoins de la victime. Elles pourraient comprendre, par

---

<sup>4</sup> Ce délai peut être prolongé lors des périodes des congés d'été ou des Fêtes, au cours desquelles le Collège est fermé.

exemple, le transfert dans un autre groupe pour un cours, la possibilité de reporter une évaluation sans pénalité ou d'abandonner un cours sans pénalité. Une fois les mesures d'accommodement ciblées, la ressource spécialisée contacte l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs des éléments décrits plus haut. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus. Dans tous les cas, la victime peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

En parallèle, la ressource spécialisée pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire ne se reproduise. Il est important d'assurer la confidentialité pour les victimes et les recommandations devront être formulées afin d'en empêcher l'identification, par exemple par le biais d'informations anonymisées.

Un suivi sera fait auprès de la victime par la ressource spécialisée afin de s'assurer que la situation soit résolue. Dans le cas contraire, d'autres mesures pourraient être prises. En tout temps, la victime pourrait déposer une plainte.

Le processus de traitement d'un signalement se trouve en annexe de la Politique.

### **13.1.2. Traitement d'une plainte administrative**

Ce processus commence par le dépôt, auprès d'une ressource spécialisée, d'une plainte écrite détaillée. Il n'est pas possible de déposer une plainte anonyme, le plaignant doit être identifié. Le processus peut prendre fin à tout moment, si l'auteur de la plainte le désire.

Si ce n'est déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec l'auteur de la plainte, afin de retenir des mesures de mitigation appropriées. Ces mesures seront en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement (dans un délai n'excédant pas 7 jours);
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- services de référence, d'accompagnement et de transmission d'informations à la victime.

Les mesures d'accommodement, qui visent à minimiser les conséquences académiques et professionnelles d'un tel événement, seront évaluées selon chacune des situations, afin de répondre le plus adéquatement aux besoins de la victime. Elles pourraient comprendre, par exemple, le transfert dans un autre groupe pour un cours, la possibilité de reporter une évaluation sans pénalité ou d'abandonner un cours sans pénalité. Une fois les mesures d'accommodement ciblées, la ressource spécialisée contacte l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

La confidentialité de l'identité de l'auteur de la plainte et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf en cas de nécessité ou avec son consentement.

Une fois les mesures mises en œuvre, la ressource spécialisée valide auprès de l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non.

Avec une liste de critères préétablis, la ressource spécialisée procède à l'évaluation de la recevabilité de la plainte. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer que la plainte correspond à la portée et au champ d'application de la Politique. Si la plainte est irrecevable,

l'auteur de la plainte en est informé ainsi que des motifs pour lesquels elle est jugée irrecevable. Cela n'affecte aucunement les services fournis par les ressources spécialisées.

Si la plainte est jugée recevable, l'information est communiquée par la ressource spécialisée à l'auteur de la plainte et à l'autorité compétente, qui à son tour transmettra l'information aux associations représentant les parties concernées (par exemple, le syndicat ou l'association étudiante) ainsi qu'à la personne mise en cause par la plainte. À partir de ce moment, les délais prévus dans les conventions collectives pour le dépôt de griefs sont suspendus pour la durée du traitement de la plainte.

Le Collège mandate un enquêteur (interne ou externe) et l'auteur de la plainte est avisé de son identité. L'enquêteur rencontre alors la victime, la personne mise en cause et les témoins, le cas échéant. Lors de telles rencontres, la victime et la personne mise en cause ne se rencontreront pas face à face. Les témoins rencontrés seront tenus à la confidentialité et devront signer le formulaire prévu à cet effet.

La victime et la personne mise en cause par la plainte peuvent être accompagnées par un représentant de leur syndicat ou de leur association, ou d'une personne de leur choix.

La personne qui accompagne la victime ou la personne mise en cause peut assister aux rencontres avec l'enquêteur. Elle doit collaborer au bon déroulement de l'entrevue. Elle doit se conformer aux règles formulées par l'enquêteur concernant la possibilité d'intervenir. En aucun temps, elle ne peut répondre à la place de la personne rencontrée ni argumenter directement avec l'enquêteur. Elle est là pour donner du soutien à la personne accompagnée avant, pendant et après les rencontres.

Si la personne qui accompagne est un membre du personnel, elle doit s'assurer d'avoir obtenu de son supérieur immédiat l'autorisation de s'absenter de son travail.

Les conclusions de l'enquête sont ensuite transmises à l'autorité compétente, qui rendra une décision à la lumière de celles-ci. L'autorité compétente informera l'auteur de la plainte et la personne mise en cause des conclusions de l'enquête. Il informera aussi la personne mise en cause du fait qu'une décision a été prise.

Dans des circonstances exceptionnelles, cette décision pourrait être portée en appel auprès de la Direction générale. La personne qui fait appel devra faire la démonstration des arguments menant à cette contestation.

En tout état de cause, les plaintes reçues par les ressources spécialisées devront être traitées dans un délai de 90 jours de calendrier.

Le processus de traitement d'une plainte administrative se trouve en annexe de la Politique.

#### **ARTICLE 14 – SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA POLITIQUE**

Le non-respect de la Politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour un employé et, dans le cas d'un étudiant, au renvoi. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

Pour un membre du personnel, l'imposition des mesures administratives, disciplinaires ou des sanctions doit se faire conformément aux dispositions prévues dans les conventions collectives de travail ou, le cas échéant, dans le Règlement concernant certaines conditions de travail des cadres et des hors-cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, dans la Politique de gestion du personnel cadre et dans le Règlement sur les conditions de travail du personnel non syndiqué et non syndicable.

Tous les tiers contractant avec le Collège seront informés de la Politique et devront s'engager à s'y conformer. Dans le cadre de ces relations, le Collège pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la Politique.

#### **ARTICLE 15 – COMITÉ PERMANENT**

Le comité permanent de la Politique, sous la responsabilité de la Direction des affaires étudiantes et communication, est composé de :

- un représentant de l'AGÉÉCS;
- deux représentants du Syndicat du personnel de soutien;
- deux représentants du Syndicat des enseignants;
- un représentant du Syndicat des professionnels;
- un représentant de l'Association des cadres du Collège;
- un représentant de la Direction des ressources humaines;
- la ressource spécialisée dans l'accompagnement des étudiants;
- la ressource spécialisée dans l'accompagnement du personnel.

La durée du mandat de chacun des membres du comité est de deux ans, renouvelable.

Le comité permanent a pour mandat :

- de mettre en place un processus de consultation de tous les groupes formant la communauté collégiale;
- d'évaluer, en continu, les mesures mises en place par la Politique;
- d'assurer l'élaboration d'un plan d'action et sa mise en application;
- de réviser la Politique.

Le comité se réunit minimalement une fois par année ainsi que dans les 30 jours suivant la réception d'informations qui concernent son mandat.

#### **ARTICLE 16 – DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

La Politique doit être accessible à toute la communauté collégiale et aux autres personnes liées à l'établissement.

Des moyens de diffusion sont prévus dans le plan d'action annuel.

#### **ARTICLE 17 – MÉCANISMES DE REDDITION DE COMPTES**

Conformément à la Loi, le Collège rend compte de l'application de la Politique dans son rapport annuel. Cette reddition de comptes comportera les éléments suivants :

- les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants;
- les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;

- les mesures de sécurité mises en place;
- le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique.

#### **ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

La Politique est adoptée par le conseil d'administration par la résolution CA/2019-492.7.2, le 25 février 2019 et entre en vigueur le jour de son adoption.

Les différentes mesures qui y sont prévues seront mises en œuvre au plus tard le 1er septembre 2019.

## **ANNEXES**

### **ANNEXE 1 – 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 l'un des étudiants du Collège vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le personnel du Collège doit s'abstenir d'entretenir de telles relations.

Toute relation intime entre un membre du personnel qui se trouve dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique par rapport à un étudiant est proscrite.

Toutefois, si la relation intime existe ou a existé préalablement à la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, une déclaration devra être complétée par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à l'autorité compétente, dans les meilleurs délais.

Si la relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, d'une relation d'aide ou d'une relation d'autorité, le membre du personnel impliqué devra déclarer, de manière diligente, l'existence de la relation intime. Une déclaration devra alors être complétée par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à l'autorité compétente, dans les meilleurs délais.

Dans les deux cas, des mesures pourraient être prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse, réelle ou apparente. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, le transfert de l'étudiant dans un groupe-cours donné par un autre enseignant, la correction des travaux par un autre enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiant à un autre professionnel ainsi que d'autres mesures.

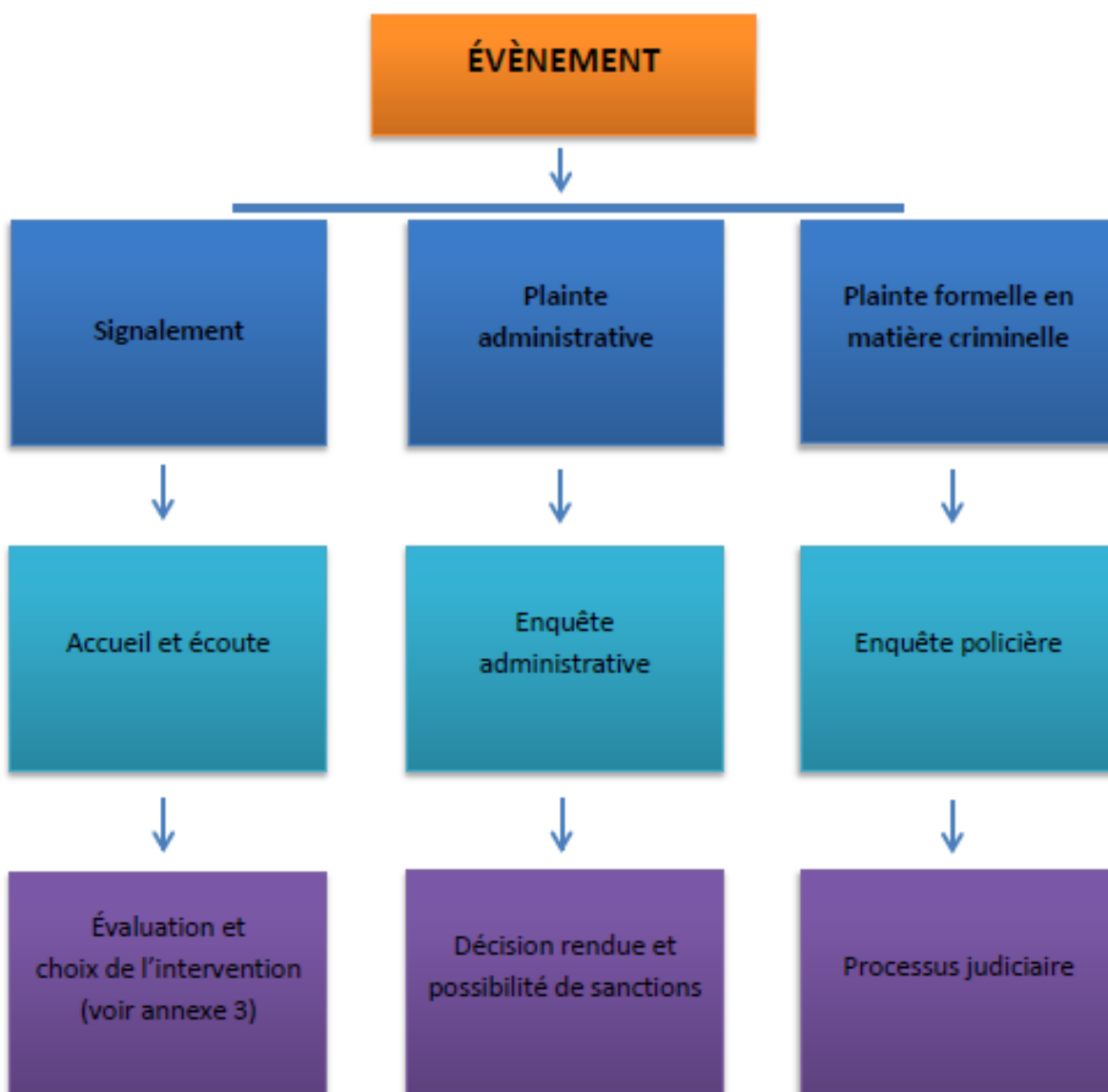
Une telle déclaration n'entraîne aucune sanction et ne porte pas préjudice en soi. Toutefois, elle ne protège pas les parties de tout processus d'enquête qui surviendrait à la suite du dépôt d'une plainte.



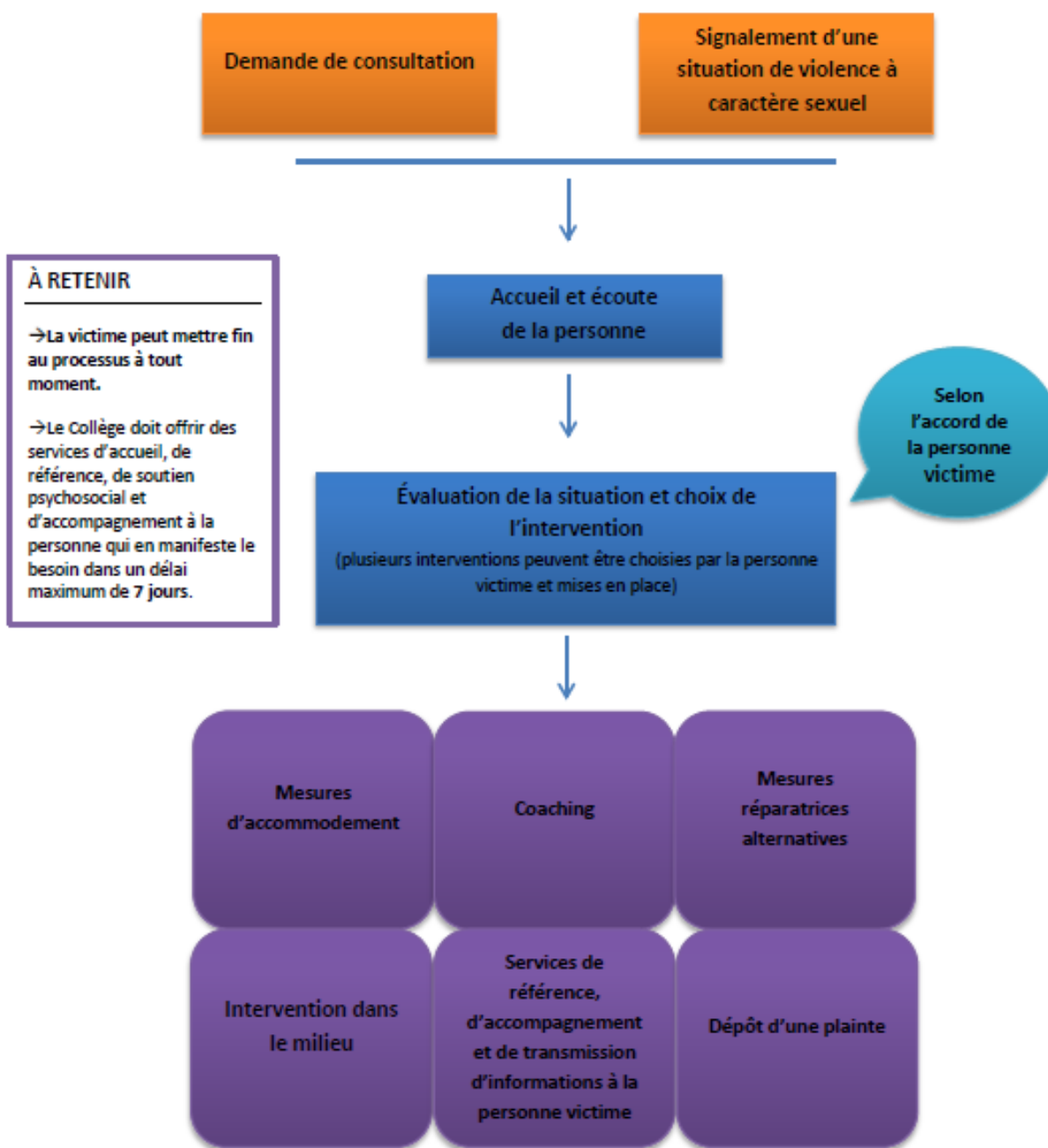
**ANNEXE 2 – OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE VICTIME DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

**À RETENIR**

→ Toutes les options doivent être offertes à la personne victime et le choix doit lui revenir. Le choix de l'une des options par la personne victime ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.



### ANNEXE 3 – TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT



**ANNEXE 4 - TRAITEMENT D'UNE PLAINE ADMINISTRATIVE**

