Collège d'Alma

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

**Direction des ressources humaines
et des affaires corporatives**

RÈGLEMENTS, POLITIQUES
ET PROCÉDURES DU COLLÈGE D'ALMA

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE 3
2. PRINCIPES DIRECTEURS 3
3. OBJECTIFS 4
4. CHAMP D'APPLICATION 4
5. DÉFINITIONS 5
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS 9
   6.1 Membres de la communauté collégiale 9
   6.2 Membres du personnel cadre et hors-cadre 9
   6.3 Représentants ou représentantes de l'association étudiante 10
   6.4 Représentants ou représentantes des syndicats 10
   6.5 Agent ou agente de sécurité 10
   6.6 Comité de prévention 10
   6.7 Guichet unique 11
   6.8 Direction générale 12
   6.9 Direction des ressources humaines et des affaires corporatives 12
   6.10 Direction adjointe des études aux services aux étudiants 12
7. MESURES VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL 13
   7.1 Mesures de prévention et de sensibilisation 13
   7.2 Formations 13
   7.3 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel 14
   7.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil 14
   7.5 Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité 14
   7.6 La communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité 15
8. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE 16
   8.1 Guichet unique 16

8.1.1 Modalités 16
8.1.2 Mandat 17
8.1.3 Collaboration 17
8.2 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement 17
8.2.1 Accueil et orientation 17
8.2.2 Évaluation de la situation et choix de l'intervention en collaboration avec la personne plaignante 18
8.2.3 Suivi 18
8.3 Traitement d'une plainte 19
8.3.1 Recevabilité 19
8.3.2 Interventions ciblées 19
8.3.3 Évaluation 20
8.4 Mesures visant à protéger contre les représailles 21
8.5 Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique 21
9. MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE LA POLITIQUE 22
9.1 Entrée en vigueur 22
9.2 Mécanisme de révision de la politique 22
9.3 Comité de prévention 22
9.4 Diffusion de la politique 22
10. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES 22

1. PRÉAMBULE

Cette politique s'inscrit dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après, appelée la « Loi »), adoptée à l'Assemblée nationale le 8 décembre 2017.

Le but de la Loi est « de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel ».[1] La Loi et la politique n'ont pas à se substituer aux corps policiers ou aux tribunaux.

La politique institutionnelle, tout en réaffirmant les obligations et droits inscrits dans les différentes lois, se veut un outil simple, pratique et applicable à la réalité du Collège d'Alma permettant d'orienter l'action dans la prévention et l'intervention contre les violences à caractère sexuel.

Par la présente, le Collège Alma reconnaît sa responsabilité de procurer un lieu d'études et de travail qui respecte l'égalité entre les genres, le respect de la diversité et de la différence, la dignité, la sécurité ainsi que l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent ou qui y étudient. Le Collège lance un message clair, soit la tolérance zéro, selon laquelle aucune forme de violence à caractère sexuel ne peut être tolérée dans notre établissement.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

Le Collège d'Alma s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes de violence à caractère sexuel. Le Collège reconnaît :

- que la prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violence à caractère sexuel;
- l'importance de mettre en œuvre l'application de la politique et des stratégies d'intervention qui en découlent ainsi que de la diffuser auprès de la communauté;
- l'importance de soutenir rapidement les victimes de violence à caractère sexuel en assurant une gestion des dévoilements efficace et des services faciles d'accès;
- qu'un engagement collectif et actif de tous les membres de la communauté collégiale est essentiel.

---

[1] *Article 1 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.*

Dans ce sens, le Collège s'engage à interdire :

- toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
- toute relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un étudiant ou une étudiante du Collège par un membre du personnel qui se trouve, ou pourrait se retrouver potentiellement dans une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide.

3. OBJECTIFS

En conformité avec la Loi, les objectifs du Collège sont les suivants :

- se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière;
- prévenir les violences à caractère sexuel à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- assurer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les membres de la communauté collégiale;
- renforcer les actions de prévention, de sensibilisation et d'éducation pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- responsabiliser la communauté collégiale;
- mettre en place un système de traitement des plaintes, signalements ou dévoilements.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, à toute personne faisant affaire avec le Collège ou la communauté collégiale, tels que les contractants, les sous-traitants, les milieux de stage, la Corporation des services aux étudiants, les partenaires du Collège et les employées et employés du centre collégial de transfert de technologie (CCTT), Agrinova, de même qu'aux personnes qui sont en visite dans l'établissement.

Elle s'applique également aux activités pédagogiques, sociales, culturelles, communautaires ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du collège, telles que les activités d'accueil et d'intégration, les voyages étudiants, les matchs d'équipes sportives à l'extérieur de l'établissement, les 5 à 7 de même que le sport électronique (*e-sport*).

De plus, elle s'applique à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté collégiale.

Dans l'application de la présente politique, le Collège porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes en minorité 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.

5. DÉFINITIONS

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

a) Violence à caractère sexuel

S'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Elle inclut, notamment :
- le harcèlement sexuel;
- le cyberharcèlement sexuel et l'agression sexuelle;
- le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc.;
- la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes;
- l'intoxication d'une personne dans le but d'abuser sexuellement d'elle.

b) 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.

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.

c) 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, laquelle 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 psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

d) Cyberharcèlement sexuel

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques 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[2].

e) Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du Code des professions

f) Consentement

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

- l'accord est manifesté par les 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.

---

[2] *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.*

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.

g) Dévoilement

Au sens de la politique, on entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte. En matière de reddition de comptes dans le cadre de la Loi, un dévoilement est traité comme un signalement.

h) Signalement

Au sens de la politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

i) 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 dans le but de mettre fin à la violence et pour laquelle des interventions sont mises en place (se référer à la section 8.3 Traitement d'une plainte).

j) Guichet unique

Accès unique permettant aux personnes d'entrer en communication avec des ressources en vue d'obtenir des services appropriés.

k) Relation d'autorité

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation maître-élève.

l) Relation d'aide

La relation d'aide est une relation thérapeutique et désigne l'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse morale et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens en éducation

spécialisée, les conseillers d'orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu ou les conseillers à la vie étudiante.

m) Relations intimes

Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles.

n) Relation pédagogique

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignants et enseignés » (Weigand et Hess, 2007, p. 1). Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire (Marsollier, 2004)[3].

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

o) Membre du personnel

Toute personne qui est à l'emploi du Collège d'Alma, détenant un statut d'emploi permanent ou occasionnel, qu'elle soit membre du personnel de soutien, professionnel, enseignant, cadre ou hors-cadre. Les stagiaires et le personnel non conventionné ainsi que les personnes avec qui le Collège a une relation contractuelle (sous-traitant) engagés par l'établissement sont également concernés par la présente politique.

p) Dirigeant ou dirigeante

Toute personne occupant un poste de cadre au collège ou étant en situation d'autorité.

q) Représentant ou représentante de l'association étudiante

Personne désignée par l'Association étudiante du Collège d'Alma (AECA) pour représenter l'ensemble des étudiants et étudiantes.

r) Représentante ou représentant syndical

Personne désignée par son association syndicale pour représenter l'ensemble de ses membres incluant son personnel permanent.

---

[3] *Cette définition est tirée de la Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais.*

s) Étudiant ou étudiante

Personne inscrite à un ou des cours au Collège. Cela inclut les étudiants et étudiantes de la formation continue.

t) Représentant ou représentante des organisations sportives, sociales, culturelles et communautaires

Toute personne responsable d'un organisme, d'un club, d'un événement, d'une équipe ou de tout autre regroupement d'étudiants, de personnes ou autres sous la responsabilité du Collège d'Alma.

u) Membres de la communauté collégiale

Inclus l'ensemble des étudiants et étudiantes, des dirigeants et dirigeantes, des membres du personnel, des personnes représentant l'association étudiante ainsi que toutes les personnes incluses dans les organisations sportives, sociales, culturelles et communautaires.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 Membres de la communauté collégiale

Tous les membres de la communauté collégiale doivent :

- prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;
- respecter la présente politique;
- participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- recommander toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au Guichet unique;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violence à caractère sexuel;
- réagir de façon empathique, sans porter de jugement lorsqu'une violence à caractère sexuel est signalée;
- respecter la confidentialité des informations transmises dans le cas d'un signalement.

6.2 Membres du personnel cadre et hors-cadre

Les gestionnaires doivent :

- superviser l'application de la présente politique;

- suivre les séances de formation obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège;
- collaborer à la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement et de toutes autres mesures confiées par le Collège;
- s'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente politique et à la Loi.

6.3 Représentants ou représentantes de l'association étudiante

Les personnes représentant l'association étudiante doivent :

- assurer le respect de la présente politique dans toutes les activités de l'association étudiante du Collège d'Alma;
- suivre la formation annuelle prévue par la Loi et offerte par le Collège.

6.4 Représentants ou représentantes des syndicats

Les personnes représentant les syndicats doivent :

- suivre la formation annuelle prévue par la loi et offerte par le Collège;
- porter la politique à la connaissance de tous leurs salariés le cas échéant.

6.5 Agent ou agente de sécurité

L'agent ou l'agente de sécurité doit :

- vérifier périodiquement l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique et la vidéosurveillance;
- observer les situations potentiellement à risque et intervenir lorsque requis dans les meilleurs délais;
- participer aux rencontres du comité de prévention.

6.6 Comité de prévention

Composition :

Une personne représentant chaque organisation volontairement impliquée et désignée par leur organisation respective :

- syndicat du personnel enseignant;
- syndicat du personnel de soutien;
- syndicat du personnel professionnel;
- association des cadres;
- association étudiante;

Auxquels s'ajoutent ces membres de la direction du Collège :

- le directeur adjoint ou la directrice adjointe des études aux services aux étudiants (qui agit comme responsable du comité);
- la personne responsable du Guichet unique.

Rôles du comité :

- assurer une large diffusion de la politique auprès de la communauté collégiale de façon à faire connaître les droits des personnes et les recours possibles à l'égard des violences à caractère sexuel;
- mettre en œuvre un plan d'information, de formation et de sensibilisation visant l'ensemble de la communauté collégiale sur les différentes facettes des violences à caractère sexuel dans une perspective de prévention, de sensibilisation et d'éducation;
- faire des recommandations auprès du responsable de l'application de la politique;
- travailler à la mise en place de l'offre de formation;
- compiler les statistiques sur les signalements, dévoilements et plaintes;
- réviser et assurer le suivi de la politique.

6.7 Guichet unique

Composition :

- le directeur ou la directrice des ressources humaines et des affaires corporatives.

Rôles et responsabilités :

- recevoir les plaintes et en assurer le suivi rigoureux et efficace de façon à ce que les délais prévus à la politique soient respectés;
- offrir des mesures d'accueil, d'accompagnement, de soutien psychosocial et de référence à des services spécialisés aux personnes plaignantes;
- offrir le soutien et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre de la communauté collégiale;
- mettre en place des mesures provisoires d'accompagnement et d'accommodement suite à un signalement;
- assurer un suivi auprès des personnes responsables le cas échéant;
- faire des recommandations au comité de prévention;
- participer aux rencontres du comité de prévention.

6.8 Direction générale

Le directeur général ou la directrice générale doit :

- s'assurer de l'application de la présente politique;
- fournir les ressources nécessaires à l'application de la présente politique;
- participer, au besoin, aux décisions administratives à la suite de la gestion des plaintes par la direction des ressources humaines et des affaires corporatives ou la direction adjointe des études aux services aux étudiants;
- assurer le suivi des recommandations du comité de prévention des violences à caractère sexuel et, conséquemment, en informer ce dernier;
- le directeur général ou la directrice générale remplace le directeur ou la directrice des ressources humaines et des affaires corporatives dans le cas où cette personne serait absente ou impliquée dans un processus de plainte.

6.9 Direction des ressources humaines et des affaires corporatives

Le directeur ou la directrice des ressources humaines et des affaires corporatives doit :

- fournir l'appui et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel, à titre de personne victime ou personne visée;
- appliquer des mesures disciplinaires et administratives, le cas échéant;
- assurer avec diligence le traitement des signalements, des dévoilements et des plaintes impliquant des membres du personnel à titre de personne victime ou de personne visée;
- le directeur ou la directrice des ressources humaines et des affaires corporatives remplace le directeur adjoint ou la directrice adjointe des études aux services aux étudiants dans le cas où cette personne serait absente;
- conserver les différents rapports et statistiques remis au comité ou produits par celui-ci.

6.10 Direction adjointe des études aux services aux étudiants

Le directeur adjoint ou la directrice adjointe des études aux services aux étudiants doit :

- fournir le soutien et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un étudiant ou une étudiante;
- appliquer des mesures disciplinaires et administratives en collaboration avec le directeur ou la directrice des ressources humaines et des affaires corporatives;
- assurer le traitement des signalements, des dévoilements et des plaintes impliquant des étudiants ou des étudiantes avec diligence;

- préparer et participer aux rencontres du comité de prévention des violences à caractère sexuel;
- servir de ressource d'information sur les violences à caractère sexuel pour toute la communauté collégiale;
- tenir à jour et distribuer une liste des services de soutien disponibles au Collège et à l'extérieur.

7. MESURES VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Dans l'optique de faire connaître le phénomène des violences à caractère sexuel, d'en prévenir l'apparition et d'agir pour les contrer, le Collège met en place différentes mesures qui sont adaptées à l'ensemble de la communauté collégiale (étudiants ou étudiantes, membres du personnel, dirigeants ou dirigeantes), et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

7.1 Mesures de prévention et de sensibilisation

Le Collège s'engage à organiser et offrir des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale. Le comité de prévention et les différents acteurs, en lien avec la mise en application de cette politique, mettent en œuvre des stratégies de prévention pour empêcher les actes de violence à caractère sexuel dans l'établissement et dans la communauté collégiale par des activités de sensibilisation pour susciter une prise de conscience face à l'enjeu des violences à caractère sexuel. Selon la Loi, ces activités doivent notamment comprendre de l'information de nature juridique.

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques 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.

7.2 Formations

Le Collège offrira des séances de formation :

- activités obligatoires de formation adressées aux étudiants et étudiantes;
- activités annuelles obligatoires pour l'ensemble du personnel, les représentants et représentantes des associations syndicales et de l'association étudiante.

Les formations peuvent notamment permettre à ces membres de la communauté collégiale de savoir comment accueillir un dévoilement de violence à caractère sexuel et comment devenir un témoin actif.

7.3 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

Le Collège diffuse les coordonnées des services de sécurité. Il vérifie périodiquement l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, au verrouillage des portes, à la surveillance physique et à la vidéosurveillance.

7.4 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

La présente politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par la communauté collégiale.

L'organisateur ou l'organisatrice d'un tel événement doit mettre en place le cadre nécessaire afin d'éviter de compromettre l'intégrité physique et psychologique des personnes.

Lors des activités sociales organisées par le Collège, l'Association étudiante ou tout autre membre de la communauté collégiale, les organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Par exemple :

- prévoir des affiches de prévention;
- distribuer des informations relatives au guichet unique;
- diffuser des informations claires en ce qui concerne la consommation responsable d'alcool;
- demander aux organisateurs de s'assurer de la présence de personnes formées quant à la présente politique;
- ajouter des informations pour contacter le guichet unique sur les affiches ou les billets;
- diffuser des informations sur la campagne « Sans oui, c'est non »;
- prévoir un lieu sécuritaire où les personnes intoxiquées peuvent recevoir de l'aide.

Ces mesures devront être convenues avec la direction adjointe des études aux services aux étudiants.

7.5 Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité

Le Collège est d'avis que les relations intimes entre un membre de son

personnel et l'un de ses étudiants ou l'une de ses étudiantes vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Il ne tolère donc aucune forme de relation intime, telle que définie dans la présente politique, entre les membres du personnel et les étudiants et étudiantes du Collège lorsqu'il y a une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide.

Si la relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, le membre du personnel impliqué devra déclarer, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime afin que des mesures puissent être prises dans un souci d'éviter toute influence pernicieuse dans le processus académique, réelle ou apparente. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, la correction des travaux par un autre enseignant ou une autre enseignante, l'affectation ou le transfert de l'étudiante ou de l'étudiant à un autre enseignant ou à une autre enseignante.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou de l'étudiante ou à l'embauche du membre du personnel au collège, une déclaration devra être remplie par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction des ressources humaines qui prendra les mesures nécessaires pour répondre aux exigences de la présente politique et des lois qui l'encadrent.

7.6 La communication des renseignements nécessaires à une personne pour assurer sa sécurité

La personne qui reçoit de l'information au Guichet unique doit garder celle-ci confidentielle, sauf avec l'autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information. L'exception s'applique également si la Loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse, pour prévenir un acte de violence, dont un suicide, ou lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace à la sécurité et à l'intégrité d'une personne ou un groupe de personnes identifiables. Il en va de même lorsque l'information concerne un mineur. La personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au Directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais[4].

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Ainsi, les informations confidentielles et les renseignements personnels ne peuvent être communiqués à un individu que si ces éléments le concernent personnellement.

Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que ce qui est nécessaire pour atteindre le but de la communication. Cette communication devra être faite par le responsable de l'accès à l'information du

[4] *Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.*

collège, en conformité avec la politique du collège.

Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du Guichet unique peut transmettre de l'information de façon anonyme à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

8. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, 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, un dévoilement ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale doit le faire par le biais du Guichet unique.

8.1 Guichet unique

8.1.1 *Modalités*

L'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel sont regroupés aux Services aux étudiants et à la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives. Les demandes d'aide en lien avec les violences à caractère sexuel sont distinguées des demandes courantes d'aide psychosociale à l'aide d'une boîte de messagerie vocale et électronique configurée spécifiquement pour le dévoilement ou toute autre demande d'information en lien avec les violences à caractère sexuel. Ce service peut être joint par les moyens suivants :

- **Adresse courriel : jeveuxenparler@collegealma.ca**
- **Téléphone : 418 668-2387, poste 216**
- **Local : Direction des ressources humaines et des affaires corporatives (ouvert durant les heures régulières du collège)**

En cas d'urgence, les personnes peuvent communiquer avec le service de sécurité du Collège en composant le 418 720-8277, le service Info-social 811 ou directement à la sécurité publique au 911.

8.1.2 *Mandat*

Le mandat principal du Guichet unique est d'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre et de les accompagner dans le processus et non pas de mener une enquête administrative ou disciplinaire.

À la réception de telles informations, le Guichet unique s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychologique, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours. De plus, le Guichet unique évaluera, de concert avec la direction et la personne concernées, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant celles visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant.

8.1.3 *Collaboration*

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Collège par le Guichet unique. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social, par exemple), l'information ne soit pas transmise au Guichet unique par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser le Guichet unique. C'est pourquoi le Guichet unique s'engage à collaborer avec les intervenants externes avec l'accord de la personne qui a transmis l'information.

8.2 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement

*Se référer à l'annexe 2.

8.2.1 *Accueil et orientation*

Lorsqu'un membre du personnel du Guichet unique reçoit un signalement ou un dévoilement, il doit tout d'abord accueillir la personne plaignante et assurer une écoute.

Il est important de préciser qu'à la suite de la première rencontre, la personne responsable du Guichet unique est en mesure d'orienter la personne au bon endroit. S'il s'agit d'un membre du personnel de l'établissement, la personne sera orientée vers les services d'aide au Programme d'aide aux employés pour recevoir le soutien psychosocial nécessaire et sera également informée des possibilités qui s'offrent à elle par la suite. Si c'est un étudiant ou une étudiante, la personne sera

dirigée au psychologue du Collège.

8.2.2 *Évaluation de la situation et choix de l'intervention en collaboration avec la personne plaignante*

Le membre du personnel du Guichet unique évalue la situation et identifie l'intervention appropriée de concert avec la personne plaignante. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la personne plaignante et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne plaignante;
- dépôt d'une plainte;
- etc.

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.

Une fois l'intervention identifiée et les accommodements requis ciblés, le membre du personnel du Guichet unique rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre. Il peut s'agir du directeur adjoint ou de la directrice adjointe des études aux services aux étudiants, dans le cas d'un étudiant ou d'une étudiante, la personne responsable d'un sous-traitant ou le directeur ou la directrice des ressources humaines et des affaires corporatives dans le cas d'un membre du personnel visé par une information. Il importe de rappeler que dans tous les cas, la personne plaignante peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

Rappelons que la confidentialité de l'identité de la personne plaignante et des éléments permettant de l'identifier doivent être maintenus, sauf avec son consentement ou dans le cas d'une personne mineure, en raison de l'obligation de signaler la situation à la Direction de la protection de la jeunesse.

8.2.3 *Suivi*

En parallèle, le Guichet unique pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation

similaire se reproduise. Il est important d'assurer la confidentialité pour les personnes plaignantes et les recommandations devront être formulées de façon à empêcher l'identification de la personne plaignante, par le biais d'information anonyme par exemple. Un suivi sera fait par le personnel du Guichet unique afin de s'assurer que la situation est résolue. Dans le cas contraire, une plainte pourra être déposée.

8.3 Traitement d'une plainte

*Se référer à l'annexe 3.

En vertu de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, le Collège dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement des plaintes. Il est à noter qu'il s'agit de jours de calendrier. Toutefois, si le délai prévu expire lors d'un jour férié ou d'un dimanche, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Il importe de préciser que le terme « plainte », dans cette présente politique, fait référence à une plainte administrative et qu'en tout temps, la personne plaignante peut décider également de faire une plainte formelle en matière criminelle.

Le processus peut prendre fin à tout moment. Si l'auteur de la plainte veut maintenir celle-ci, le Collège fera une évaluation. L'auteur de la plainte sera alors avisé de l'identité de la personne qui procédera à l'évaluation.

8.3.1 *Recevabilité*

La réception d'une plainte est réalisée par le membre du personnel du Guichet unique. La plainte est ensuite transmise à une personne qui aura le mandat d'en faire l'évaluation (interne ou externe) afin que la recevabilité de celle-ci soit évaluée[5]. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la politique.

8.3.2 *Interventions ciblées*

Si la plainte est irrecevable, l'auteur de la plainte en est informé ainsi que les motifs pour lesquels elle est jugée irrecevable. Cela n'affecte aucunement les services fournis par le Guichet unique.

---

[5] *L'étude de la recevabilité de la plainte peut être conduite par la personne désignée au guichet unique ou par toute autre personne désignée par le Collège.*

Si la plainte est jugée recevable, 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, à la suite de l'évaluation, soit prise. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la personne plaignante et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne plaignante;
- dépôt d'une plainte policière;
- etc.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le membre du personnel du Guichet unique rencontre 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 doivent être protégés, sauf en cas de nécessité ou avec le consentement de la personne.

Une fois les mesures d'accommodement mises en œuvre, le membre du personnel du Guichet unique validera auprès de l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non.

8.3.3 *Évaluation*

L'évaluation consiste à rencontrer la personne plaignante, la personne visée et les témoins, s'il y a lieu, afin d'avoir l'ensemble des informations permettant d'émettre des recommandations et de choisir les interventions qui seront prises. Les conclusions de l'évaluation sont transmises à la direction du Collège d'Alma, à l'auteur de la plainte et à la personne visée par celle- ci. L'autorité compétente du Collège rendra une décision à la lumière des éléments de l'évaluation. Les personnes concernées seront avisées de cette décision. Toutefois, dans le cas où le Collège décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. 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. Un suivi dans l'application des mesures devra également être fait par les dirigeants du Collège.

Note : en tout temps au cours du processus une personne syndiquée peut

être accompagnée par un représentant ou une représentante syndicale.

Important de rappeler :

Le Collège ne peut forcer les personnes à porter plainte avant d'agir conformément à la Loi. Cependant, il n'a pas à se substituer aux corps policiers ou aux tribunaux. Le but de la Loi est « de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les étudiantes et les membres du personnel[6] ».

8.4 Mesures visant à protéger contre les représailles

La Loi prévoit que le Collège doit mettre en place des mesures visant à protéger l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou la personne qui a fourni des renseignements.

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger les auteurs d'une plainte, d'un signalement ou d'un dévoilement 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 de la plainte, du signalement ou du dévoilement.

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 sera sanctionné conformément à cette dernière.

8.5 Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour un salarié ou une salariée, ou une expulsion définitive du collège dans le cas d'un étudiant ou d'une étudiante. Dans le cas d'un contractuel, un partenaire, un bénévole ou autre organisme, entreprise ou personne en lien avec le Collège, ceux-ci sont tenus également au même respect de cette politique. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

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

---

[6] *Article 1, al. 1 de la Loi.*

Elle sera par ailleurs présentée à tous les tiers contractants avec le Collège et le tiers devra s'engager à s'y conformer.

9. MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE LA POLITIQUE

9.1 Entrée en vigueur

La présente politique est adoptée par le conseil d'administration du Collège et entre en vigueur le 1er septembre 2019. Elle remplace et abroge toute politique antérieure.

9.2 Mécanisme de révision de la politique

Le Collège doit réviser la politique tous les 5 ans au minimum. La prochaine révision devra être effectuée minimalement le 1er septembre 2024.

9.3 Comité de prévention

Le Collège s'assure de la mise en place d'un comité permanent ayant pour rôle d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique. Le comité de prévention, qui est formé de dirigeants ou dirigeantes, de membres du personnel ainsi que d'étudiants ou d'étudiantes, assumera également le rôle de révision et de suivi.

9.4 Diffusion de la politique

Une fois adoptée par le conseil d'administration, la présente politique est largement diffusée à l'ensemble de la communauté collégiale par la direction des ressources humaines et des affaires corporatives, la direction adjointe des études aux services aux étudiants, la direction des services administratifs, en collaboration avec le comité de prévention et le Service des communications du Collège d'Alma.

Elle est aussi disponible aux Services aux étudiants, à la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives et sur le site Internet du Collège.

10. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le Collège d'Alma 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 étudiants et étudiantes;
- les activités de formation suivies par la communauté collégiale;
- les mesures de sécurité mises en place;
- le nombre de plaintes et de signalements[7] 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.

[7] *À noter qu'aux fins de l'application de la Loi, le terme « signalement » doit être compris comme synonyme du terme « dévoilement », plus communément utilisé dans la pratique et l'intervention.*

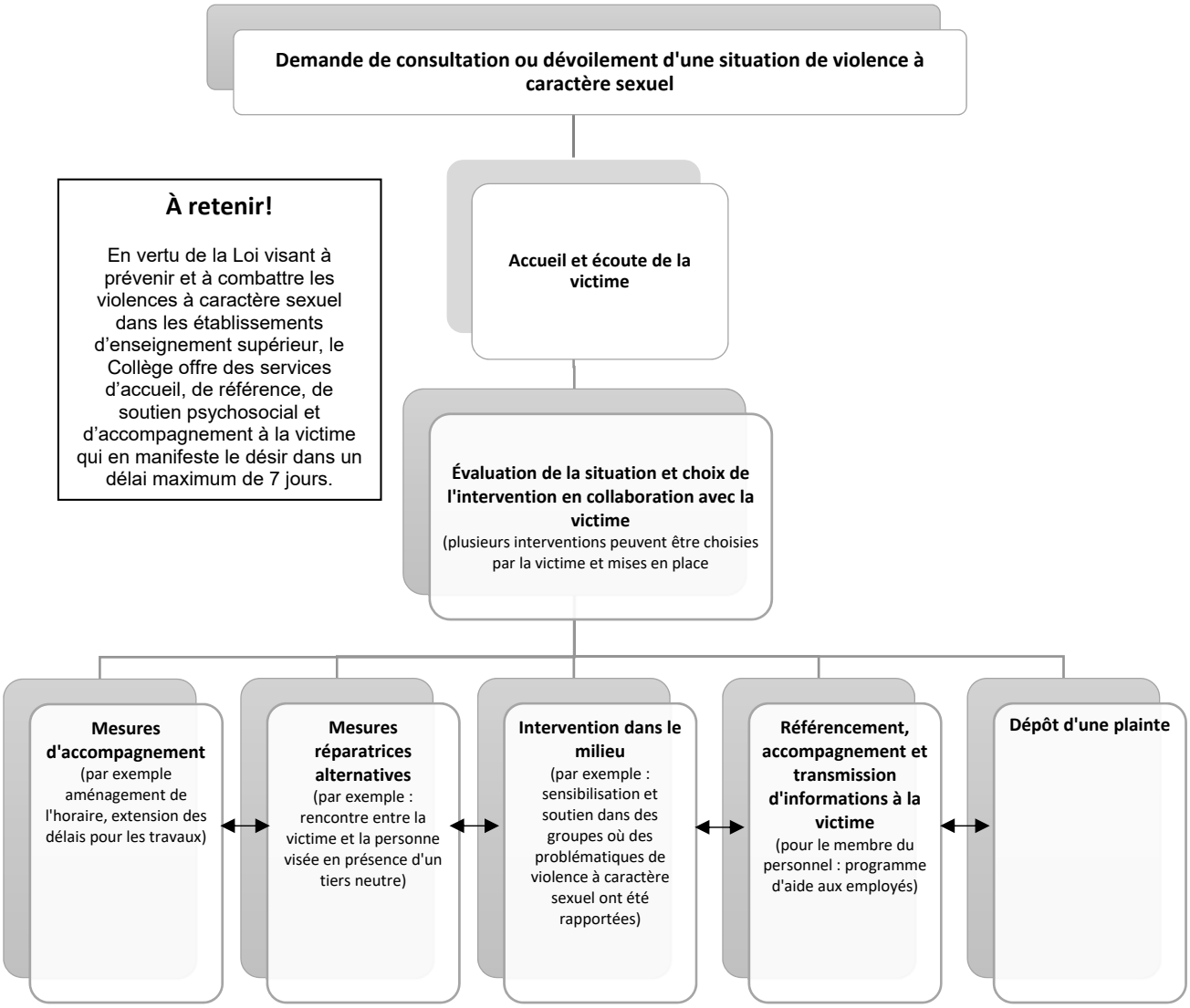
ANNEXE 1

RESSOURCES EXTERNES

SÉCURITÉ PUBLIQUE	
Région Saguenay–Lac-Saint-Jean	418 549-9266
Région Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches	418 623-6262
Centre d'appels d'urgence	911
CIUSSS	
Jonquière	418 695-7700
Chicoutimi	418 541-1000
Alma	418 669-2000
CLSC	
Jonquière	418 695-2572
Charlevoix	418 665-6413
INFO-SOCIAL	
Info-Social	811
SOS JEUNESSE	
SOS Jeunesse	418 548-1558
CALACS (CENTRE D'AIDE ET DE LUTTE CONTRE LES AGRESSIONS À CARACTÈRE SEXUEL)	
Chicoutimi	418 545-6444
Roberval	418 275-1004
Charlevoix	418 665-2999
CAVAC (CENTRE D'AIDE AUX VICTIMES D'ACTES CRIMINELS)	
Chicoutimi	418 543-9695
Alma	418 662-3339
Roberval	418 275-2226
Charlevoix/Malbaie	418 648-2190 / 418 665-8166
MAISONS D'HÉBERGEMENTS / ORGANISMES POUR FEMMES	
La Baie – Le Rivage	418 544-4626
Jonquière – La Chambrée	418 547-7283
Jonquière – Centre de femmes Mieux-être de Jonquière	418 547-3763
Chicoutimi – Centre féminin du Saguenay	418 549-4343
Chicoutimi – Maison ISA	418 545-6444
Alma – La Passerelle	418 668-4671
Alma – Centre de femmes aux Quatre-temps	418 668-7698
Roberval – L'Auberge de l'amitié	418 275-4574
St-Félicien – Centre de femmes La source	418 679-5403
Dolbeau-Mistassini – Maison halte-secours	418 276-3965
Charlevoix – Centre de femmes de Charlevoix	418 435-5752
La Malbaie – La maison La Montée	418 665-4694
AUTRES LIGNES TÉLÉPHONIQUES	
Ligne provinciale d'écoute et de référence pour les victimes d'agression à caractère sexuel–partout au Québec	1 888-933-9007
Victime d'agression sexuelle	1 888-933-9007
Violence conjugale	1 800-363-9010
IVAC – Partout au Québec (http://www.ivac.qc.ca)	1 800-561-4822
Ligne destinée à renseigner les personnes victimes de violences sexuelles qui envisagent de déposer une plainte auprès des policiers	1 877 547-DPCP (3727)

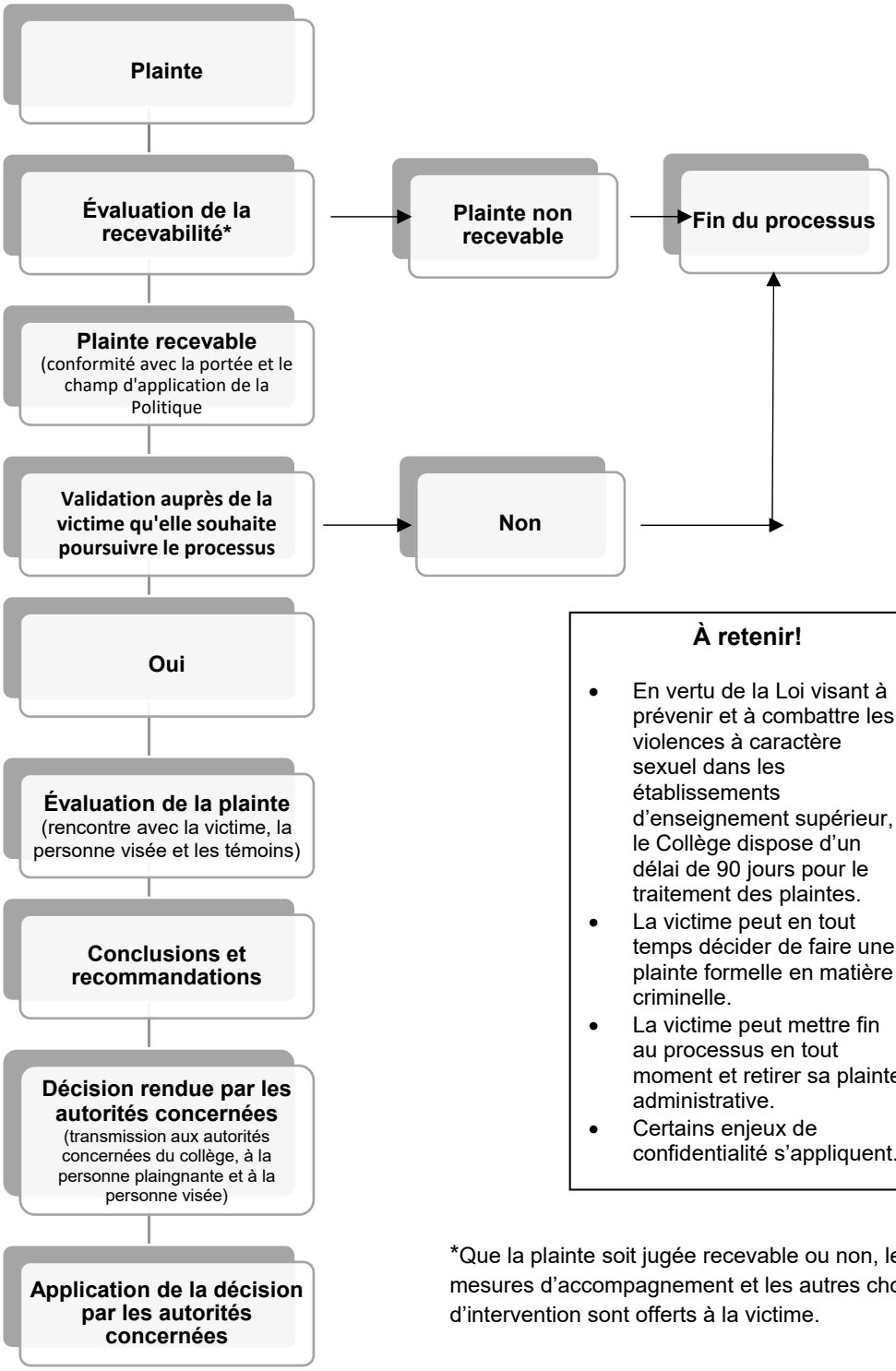
ANNEXE 2

PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT



ANNEXE 3

PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE



À retenir!

- En vertu de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, le Collège dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement des plaintes.
- La victime peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle.
- La victime peut mettre fin au processus en tout moment et retirer sa plainte administrative.
- Certains enjeux de confidentialité s'appliquent.

*Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention sont offerts à la victime.