



## **Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel**

## TABLE DES MATIERES

Préambule .....	3
1. Définitions .....	4
2. Objectifs .....	6
3. Cadre juridique et champ d'application .....	6
4. Rôles et responsabilités.....	7
5. Interdictions .....	8
6. Mesures de prévention, de sensibilisation et d'éducation visant à contrer les violences à caractère sexuel.....	8
mesures de prévention et de sensibilisation.....	9
formations offertes à la communauté collégiale.....	9
7. Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel .....	9
8. Règles encadrant les activités autres que les activités en classe .....	10
9. Code de conduite à l'intention des employés.....	10
10. Confidentialité et communication des renseignements .....	11
11. Mesures contre les représailles et l'intimidation .....	11
12. Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique .....	12
13. Bureau d'intervention et de prévention des actes de violence à caractère sexuel (bip).....	12
14. Traitement d'un signalement ou d'une plainte .....	13
traitement d'un signalement.....	13
traitement d'une plainte.....	13
15. Mécanisme de reddition de comptes.....	14
16. Entrée en vigueur et révision .....	14
17. Diffusion de la politique.....	14
ANNEXE A - Processus de traitement d'un signalement.....	15
ANNEXE B - Processus de traitement d'une plainte .....	17

## **PRÉAMBULE**

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après nommée la « Loi »).

Les violences à caractère sexuel sont présentes dans toutes les sphères de la société, y compris dans les établissements d'enseignement supérieur. Il s'agit d'actes de domination et de pouvoir perpétuant les inégalités de sexes ou de genres qui peuvent affecter particulièrement les personnes issues de minorités, dont les communautés LGBT+, autochtones, culturelles et les personnes en situation de handicap.

Le Collège Lionel-Groulx veut renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel afin de favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour toute sa communauté. En ce sens, il encourage toute personne affectée par des violences à caractère sexuel à se prévaloir de la présente politique en offrant une démarche de dénonciation respectueuse et confidentielle, axée sur les droits et les besoins de ces personnes.

La présente politique promeut une culture de consentement et des rapports égaux entre les personnes ainsi que des valeurs de respect, d'inclusion et d'ouverture à la diversité.

## 1. DÉFINITIONS

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

**Agression sexuelle** : Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par 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.

**Bureau d'intervention et de prévention des actes de violence à caractère sexuel (BIP)**: Le bureau de services créé à la section 13 de la présente politique.

**Communauté collégiale** : Toute personne travaillant ou étudiant au Collège ainsi que les tiers, incluant leurs employés, qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement, dans le cadre du travail ou des études.

**Consentement** : Accord manifeste, explicite, libre et volontaire d'une personne pour se livrer à une activité à caractère sexuel<sup>1</sup>. Le consentement peut être retiré en tout temps. Il 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, est inconsciente ou endormie;
- Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou abus de pouvoir;
- La personne a une déficience intellectuelle l'empêchant de formuler un consentement valable.

Sous réserve des dispositions de la section 9, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité directe, d'une relation d'aide ou d'une relation pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante.

L'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement.

**Cyberharcèlement sexuel** : Harcèlement sexuel réalisé par des moyens technologiques, entre autres, l'envoi de commentaires ou d'images à caractère sexuel, ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel. 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 sexuel.

---

<sup>1</sup>Mentionnons qu'au Canada, en matière criminelle, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans certains cas : 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.

**Harcèlement sexuel :** Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés, à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne, et qui entraînent, pour elle, un milieu de travail ou d'étude néfaste.

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

**Inconduite sexuelle :** Comportements ou propos à caractère sexuel incompatibles avec la fonction d'une personne ou le cadre dans lequel elle exerce ses activités. Ces comportements ou ces propos peuvent, en outre, constituer une agression ou du harcèlement sexuel.

**Plainte :** Une plainte est une démarche formelle visant à dénoncer officiellement au Collège ou à un service de police une situation de violence à caractère sexuel.

Une plainte formulée au Collège n'exclut pas une plainte à la police.

**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 conseillers pédagogiques ou à la vie étudiante.

**Relation d'autorité :** Une relation d'autorité existe entre deux individus lorsque l'un d'entre eux peut exercer sur l'autre un certain pouvoir. Cette autorité peut notamment s'exprimer à travers un lien hiérarchique, une différence d'âge ou l'exercice d'une fonction influente. Les membres du personnel sont d'emblée en relation d'autorité envers les membres de la communauté étudiante.

**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).

Cette définition inclut notamment les relations entre une étudiante ou un étudiant et une enseignante ou 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.).

La relation pédagogique perdure tout au long du parcours au Collège.

**Relations intimes :** Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que celles à caractère sexuel.

**Signalement :** On entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information relative à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

**Violence à caractère sexuel :** Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité. Cette notion s'entend de toute inconduite se manifestant par des gestes, des comportements, des attitudes ou des propos à connotation sexuelle non désirés, que ce soit directement ou indirectement, y compris les propos qui ciblent les diversités sexuelles ou de genre, et ceux qui sont exprimés par un moyen technologique.

La violence à caractère sexuel inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement, le cyberharcèlement sexuel et l'agression sexuelle. Elle peut se manifester, par exemple, par des propos sexistes, la production ou l'utilisation non consentie d'images sexuelles, la manifestation abusive d'intérêt non désiré ou la sollicitation incessante de faveurs sexuelles.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, la culture, la religion, le sexe, le genre, l'orientation ou l'identité sexuelle des personnes impliquées; peu importe le lien existant entre elles; peu importe l'existence ou non d'une relation amoureuse, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé; et peu importe le lieu ou le milieu de vie dans lequel le geste est commis.

## **2. OBJECTIFS**

En établissant la présente politique, les objectifs du Collège sont les suivants :

- Assurer un milieu de travail et d'étude sain, sécuritaire et exempt de violences à caractère sexuel pour toute la communauté collégiale;
- Prévenir les violences à caractère sexuel en développant une culture de consentement fondée sur le respect, l'écoute et la dignité;
- Sensibiliser et responsabiliser toute la communauté;
- Assurer un suivi et un accompagnement humain, juste, efficace et diligent des signalements et des plaintes;
- Se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.

## **3. CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'inscrit notamment dans un contexte régit par :

- La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, c. P-22.1),
- Le *Code criminel*, (L.R.C. (1985), ch. C-46),
- La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, (RLRQ, c. C-12),
- Le *Code civil*, (c. CCQ 1991),
- Le *Code du travail*, (RLRQ, c. C-27),
- La *Loi sur les normes du travail*, (RLRQ, c. N-1.1),
- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, (RLRQ, c. S-2.1),
- La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, (RLRQ, c. A-2.1),
- Les règlements et les politiques du Collège,
- Les conventions collectives régissant les conditions de travail du personnel du Collège.

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale.

Elle s'applique aux activités pédagogiques, sociales ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant sur les terrains du Collège ou 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 lorsque les relations entre les personnes sont déterminées par leur appartenance au Collège.

Elle s'applique aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale telles que les publications sur les réseaux sociaux, ou l'utilisation d'autres outils numériques.

La politique s'applique également à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté collégiale.

#### **4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

Tous les membres de la communauté collégiale doivent :

- Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;
- Respecter la présente politique;
- Signaler, dès que possible, toute situation de violence à caractère sexuel au BIP ou à la sécurité du Collège;
- Respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'un signalement ou d'une plainte;
- Participer aux différentes activités de formation et de prévention obligatoires offertes par le Collège;
- Diriger vers le BIP toute personne désirant obtenir des renseignements sur l'application de la présente politique;
- Accueillir avec respect et ouverture les confidences concernant les violences à caractère sexuel;
- Partager les informations dont on dispose sur les options qui s'offrent aux personnes vivant ou ayant vécu de la violence à caractère sexuel;
- Coopérer au processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte.

De plus, certains membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

##### **Gestionnaires :**

- Superviser l'application de la présente politique;
- Soutenir les membres du personnel responsables d'intervenir dans la relation d'aide ou le processus de plaintes ou de signalements;
- S'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente politique et à la Loi;
- Toute autre responsabilité confiée par le Collège ou prévue à la Loi.

##### **Représentant(e)s de l'association étudiante :**

- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'association étudiante;
- Participer au choix et à la diffusion de l'offre de formation et de sensibilisation;
- S'assurer que les employés de l'association s'engagent à respecter la présente politique;
- Collaborer avec le Collège dans l'application de la politique.

**Comité permanent :**

- Élaborer, réviser et assurer le suivi de la politique;
- Élaborer une stratégie annuelle de prévention et de formation pour l'ensemble de la communauté;
- Déterminer les activités de sensibilisation et de formation;
- Proposer toutes mesures appropriées tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives aux violences à caractère sexuel;
- Évaluer les activités et les mesures mises en place et voir à leur amélioration.

**Services de sécurité :**

- Intervenir lorsqu'une situation urgente est rapportée;
- Rapporter en temps opportun tous les incidents et les interventions au représentant désigné par le Collège.

**BIP :**

- Fournir du soutien aux membres de la communauté collégiale affectés par la violence à caractère sexuel, incluant l'accompagnement tout au long du processus de traitement du signalement ou de la plainte formelle ainsi que lorsque ledit processus est terminé;
- Être le dépositaire des signalements et des plaintes formelles;
- Proposer des activités de prévention et de formation au comité permanent;
- Offrir aux membres de la communauté collégiale des outils de prévention;
- Assumer toutes les fonctions ou les responsabilités définies à la section 13.

**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 ou d'un signalement;
- De menacer ou d'intimider un membre de la communauté collégiale dans le but d'empêcher un signalement d'un cas de violence à caractère sexuel ou le dépôt d'une plainte;
- D'entretenir une relation intime avec un étudiant du Collège sans respecter le code de conduite à l'intention des employés défini à l'article 9 de la présente politique.

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

Dans son désir de favoriser des relations empreintes de respect et d'offrir un milieu de vie sécuritaire, 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 divers publics de la communauté collégiale, et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.



## **Mesures de prévention et de sensibilisation**

Les activités de prévention et de sensibilisation peuvent comprendre des campagnes, des conférences, des ressources en ligne, des imprimés, 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, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool ou de drogues et les violences à caractère sexuel, etc.

## **Formations offertes à la communauté collégiale**

Les activités de formation visent l'acquisition des connaissances et des réflexes nécessaires afin de prévenir les situations de violence à caractère sexuel et de réagir de façon appropriée lorsqu'elles se présentent.

Elles peuvent porter, entre autres, sur :

- La politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- L'offre de ressources, internes ou externes (BIP, organismes spécialisés, corps policiers, etc.);
- L'ensemble des enjeux entourant le consentement;
- Les mythes et les stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel;
- La reconnaissance des situations et des contextes les plus à risque en ce qui a trait aux violences à caractère sexuel (activités d'intégration et d'accueil, contexte de travail, activités avec consommation d'alcool, premières semaines de cours, etc.);
- Les meilleures façons de réagir lorsqu'on est témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel;
- Le code de conduite à l'intention des employés et l'encadrement des relations intimes entre membres du personnel et membres de la communauté étudiante.

Les formations peuvent être obligatoires ou facultatives. Elles sont offertes sous différentes formes : par les pairs, en ateliers, en ligne, en présence d'une ressource spécialisée, etc.

La durée, le moment et les thèmes abordés peuvent varier en fonction des besoins et sont déterminés avec la participation du comité permanent responsable de l'élaboration, de la révision et du suivi de la politique.

## **7. MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Le Collège vérifie de manière diligente 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.

Les mesures de sécurité comprennent notamment :

- L'assistance et l'intervention immédiate 24h/24 lors de situations d'urgence se déroulant sur les terrains du collège;
- La diffusion des coordonnées du service de sécurité;
- Un système étendu de vidéosurveillance;
- Des appareils téléphoniques reliés au poste de garde du service de sécurité.

## **8. RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS AUTRES QUE LES ACTIVITÉS EN CLASSE**

Lorsque des activités sont organisées ou reconnues par le Collège, les organisateurs doivent s'assurer que des mesures de prévention et d'intervention appropriées sont mises en place. Cette obligation s'applique à tout membre de la communauté collégiale, y compris aux syndicats, à l'association étudiante et aux départements.

Cette obligation existe quel que soit la nature de l'activité ou le lieu où elle se déroule, par exemple :

- Les activités d'accueil ou d'intégration;
- Les voyages étudiants;
- Les activités des équipes sportives;
- Les activités socioculturelles;
- Les activités à caractère social.

Si un acte prohibé par la présente politique est commis dans un autre cadre que les activités reconnues ou organisées par le Collège, et s'il a un impact sur le climat de travail ou d'étude, le Collège interviendra conformément à ses obligations.

## **9. CODE DE CONDUITE À L'INTENTION DES EMPLOYÉS**

Les relations intimes entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, il est attendu que tout membre du personnel du Collège s'abstienne de développer ou d'entretenir de telles relations.

Toute personne en relation d'autorité qui contrevient à ce principe de façon répétée ou qui déroge aux mesures d'encadrement définies ci-dessous s'expose à l'application de sanctions.

### **Encadrement des cas d'exception**

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiante ou de l'étudiant ou à l'embauche d'un membre du personnel, une déclaration doit être remplie par le membre du personnel et doit être remise dans les meilleurs délais à la Direction des relations humaines ou à la personne désignée par elle.

Si la relation intime se développe pendant le parcours collégial de l'étudiante ou l'étudiant, qu'il y ait ou non une relation pédagogique ou d'autorité directe, le membre du personnel impliqué doit déclarer sans délai l'existence de cette relation à la Direction des relations humaines ou à la personne désignée par elle. Des mesures peuvent être prises en collaboration avec les départements ou les services concernés dans le souci d'éviter toute influence pernicieuse de cette relation, réelle ou apparente, dans le cheminement scolaire.

À titre d'exemple, ces mesures peuvent mener à changer l'étudiante ou l'étudiant de groupe-cours à confier la correction des travaux à un autre enseignant ou à confier un dossier à un autre professionnel.

Le Collège juge inappropriée toute relation intime entre un tiers membre de la communauté collégiale et un membre de la communauté étudiante lorsqu'un rapport d'autorité existe, par exemple dans le cadre d'un stage. Pour cette raison, le Collège juge qu'il doit être mis au courant de l'existence d'une telle relation. Lorsqu'une telle situation est portée à la connaissance du Collège, ce dernier met en place les mesures qu'il juge appropriées en fonction du contexte.

## **10. CONFIDENTIALITÉ ET COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS**

La présente politique vise à créer un climat de confiance favorisant la prise de parole des personnes touchées par des actes de violence à caractère sexuel. La protection de la confidentialité lors des interventions du BIP et dans le traitement des signalements et des plaintes constitue un élément essentiel de cette démarche. Le Collège s'engage à mettre en place des mécanismes afin de s'assurer que les informations obtenues demeurent confidentielles.

L'intervenant du BIP qui reçoit de l'information doit la garder confidentielle, sauf :

- S'il y a un risque immédiat pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne;
- Avec l'autorisation de la personne qui a fourni l'information;
- Si une loi ordonne la divulgation d'informations ou l'autorise par une disposition expresse.

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 qui doit être transmise par le responsable de l'accès à l'information du Collège.

Selon la gravité ou la répétition des gestes ou des propos rapportés, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du BIP peut transmettre de l'information anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. L'obligation de confidentialité s'étend non seulement au nom d'un individu, mais à tout élément permettant de l'identifier.

Toute personne qui reçoit de l'information concernant une personne mineure a l'obligation de dénoncer la situation au directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais<sup>2</sup>.

La personne ayant déposé une plainte en vertu de la présente politique pourra connaître les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci en formulant une demande au Collège. Cette demande devra être adressée par courriel à [pvacs@clq.qc.ca](mailto:pvacs@clq.qc.ca). La réponse à cette demande sera communiquée dans les 30 jours suivant la réception de celle-ci.

## **11. MESURES CONTRE LES REPRÉSAILLES ET L'INTIMIDATION**

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures afin de prévenir et de sanctionner toute forme de représailles ou d'intimidation lorsqu'un cas de violence à caractère sexuel lui est rapporté. Personne ne doit subir de représailles pour avoir dénoncé un geste subi ou pour être intervenu afin de faire cesser un comportement.

---

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

Aux fins de 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 ou du signalement.

Les mesures de protection contre les représailles peuvent prendre plusieurs formes et être adaptées à chaque situation, par exemple, protéger l'anonymat, ou limiter les contacts entre la personne mise en cause et la personne vivant ou ayant vécu de la violence à caractère sexuel.

## **12. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE**

Le non-respect de la présente politique peut entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'expulsion. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés sont pris en considération au moment de déterminer la sanction.

Tous les tiers contractants avec le Collège sont tenus de se conformer à la présente politique, et le Collège peut mettre fin sans préavis à un contrat le liant à un tiers qui ne la respecte pas.

## **13. BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION DES ACTES DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL (BIP)**

Le BIP regroupe l'ensemble des services d'aide en matière de violences à caractère sexuel. Toute personne désirant obtenir de l'aide ou du soutien, fournir des renseignements, faire un signalement ou déposer une plainte formelle peut s'adresser au BIP.

Les professionnels en relation d'aide du BIP fournissent l'écoute et le soutien psychosocial à toute personne qui en exprime le besoin dans le cadre de la présente politique. Si nécessaire, les professionnels du BIP dirigent cette personne vers des services spécialisés. Le BIP détermine aussi, de concert avec les directions et les personnes concernées, les mesures d'accommodement à mettre en place compte tenu de la situation.

Lorsqu'une plainte est déposée, le BIP la transmet à la Direction générale afin qu'un processus d'enquête soit enclenché. Si la plainte vise la Direction générale, elle est déposée à la présidence du conseil d'administration.

Si des intervenants externes sont déjà impliqués (policier ou travailleur social, par exemple), il se peut que le BIP ne dispose pas de tous les renseignements nécessaires pour agir. Il est donc recommandé d'informer le BIP dès que possible lorsqu'un cas de violence à caractère sexuel survient. Le BIP s'engage alors à collaborer avec les intervenants externes si la personne qui a transmis l'information donne son accord ou si la loi le requiert.

## **14. TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE**

Le personnel du BIP est responsable de recevoir les signalements ou les plaintes touchant les violences à caractère sexuel. Si le personnel du BIP est visé par le signalement ou la plainte, les personnes doivent s'adresser à la Direction générale.

Lorsqu'un cas de violences à caractère sexuel est porté à sa connaissance, le Collège s'engage à intervenir dans les meilleurs délais, sans excéder sept jours.

### **Traitement d'un signalement**

Lorsqu'un professionnel du BIP reçoit un signalement, il accueille et écoute la personne avec ouverture et respect.

Il évalue ensuite la situation. S'il le juge pertinent, il entreprend des démarches pour établir une intervention appropriée de concert avec la personne vivant ou ayant vécu de la violence à caractère sexuel. Cette intervention peut comprendre, entre autres, une ou plusieurs des mesures suivantes :

- La mise en place de mesures d'accommodement;
- Des mesures réparatrices (ex. : une médiation);
- Une intervention dans le milieu;
- L'accompagnement et la transmission d'informations à la personne qui a fait le signalement.

Tout au long du processus, les mesures mises en place peuvent être modifiées ou suspendues lorsque les circonstances le justifient.

Lorsque l'intervention et les accommodements appropriés sont déterminés, le professionnel du BIP rencontre l'autorité qui a compétence (en fonction de la provenance des personnes impliquées) afin de mettre en place le plan d'intervention. La décision concernant les mesures d'accommodement doit permettre de respecter le plus possible la confidentialité du contenu de la plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées.

Le BIP peut formuler des recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise.

Dans tous les cas, la personne vivant ou ayant vécu des violences à caractère sexuel peut, à tout moment, se retirer du processus ou déposer une plainte formelle.

### **Traitement d'une plainte**

La plainte doit être déposée par écrit en utilisant le formulaire prévu à cette fin. Elle contient un récit aussi détaillé que possible des événements dénoncés et elle est remise à la personne désignée qui évalue la recevabilité.

Si la plainte est jugée irrecevable, la personne désignée communique à la personne plaignante les motifs de sa décision.

Si la plainte est jugée recevable, la personne mise en cause est avisée qu'elle est l'objet d'une plainte. Parallèlement, une analyse de la situation est effectuée de concert avec la personne plaignante afin de déterminer les mesures provisoires appropriées et de les mettre en place.

Le traitement de la plainte peut donner lieu, entre autres, à :

- Une demande d'intervention en vue d'un règlement, incluant une médiation;
- Des mesures d'accommodements;
- L'ouverture d'une enquête.

Aux termes d'une enquête, les conclusions sont transmises au Collège ou à la présidence du conseil d'administration, le cas échéant, à la personne plaignante et à la personne visée par l'enquête. L'autorité compétente rend une décision à la lumière du rapport d'enquête et voit à son application. Les personnes concernées sont avisées des suites de l'enquête.

Une plainte déposée au BIP doit être traitée dans un délai de 90 jours calendaires.

La personne plaignante peut, à tout moment, se retirer du processus.

En tout temps, le Collège peut recourir aux services d'une personne ressource ou d'un intervenant externe pour l'assister dans le traitement de la plainte.

## **15. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES**

Le Collège rend compte de l'application de la présente politique conformément à la Loi.

## **16. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION**

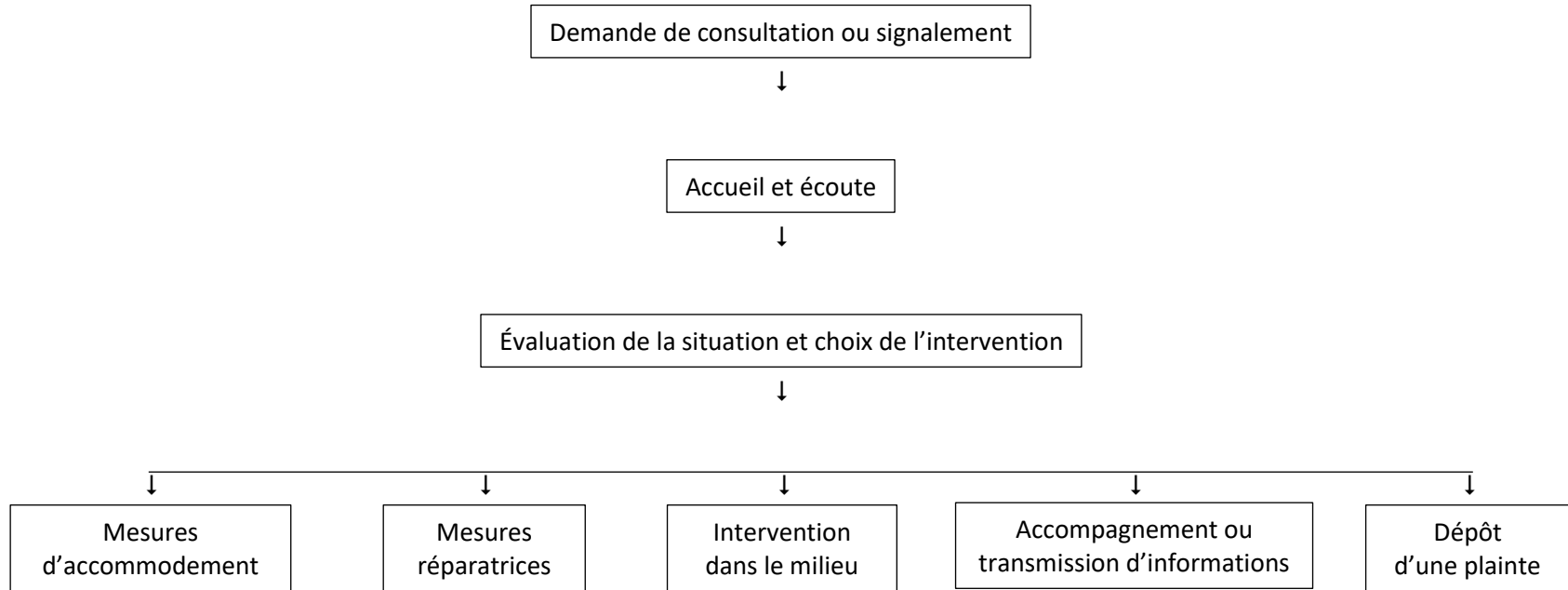
La présente politique est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption.

La politique est révisée au moins une fois tous les cinq ans.

## **17. DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

La politique est transmise aux membres de la communauté collégiale aux moments requis par la Loi, et elle demeure facilement accessible en tout temps.

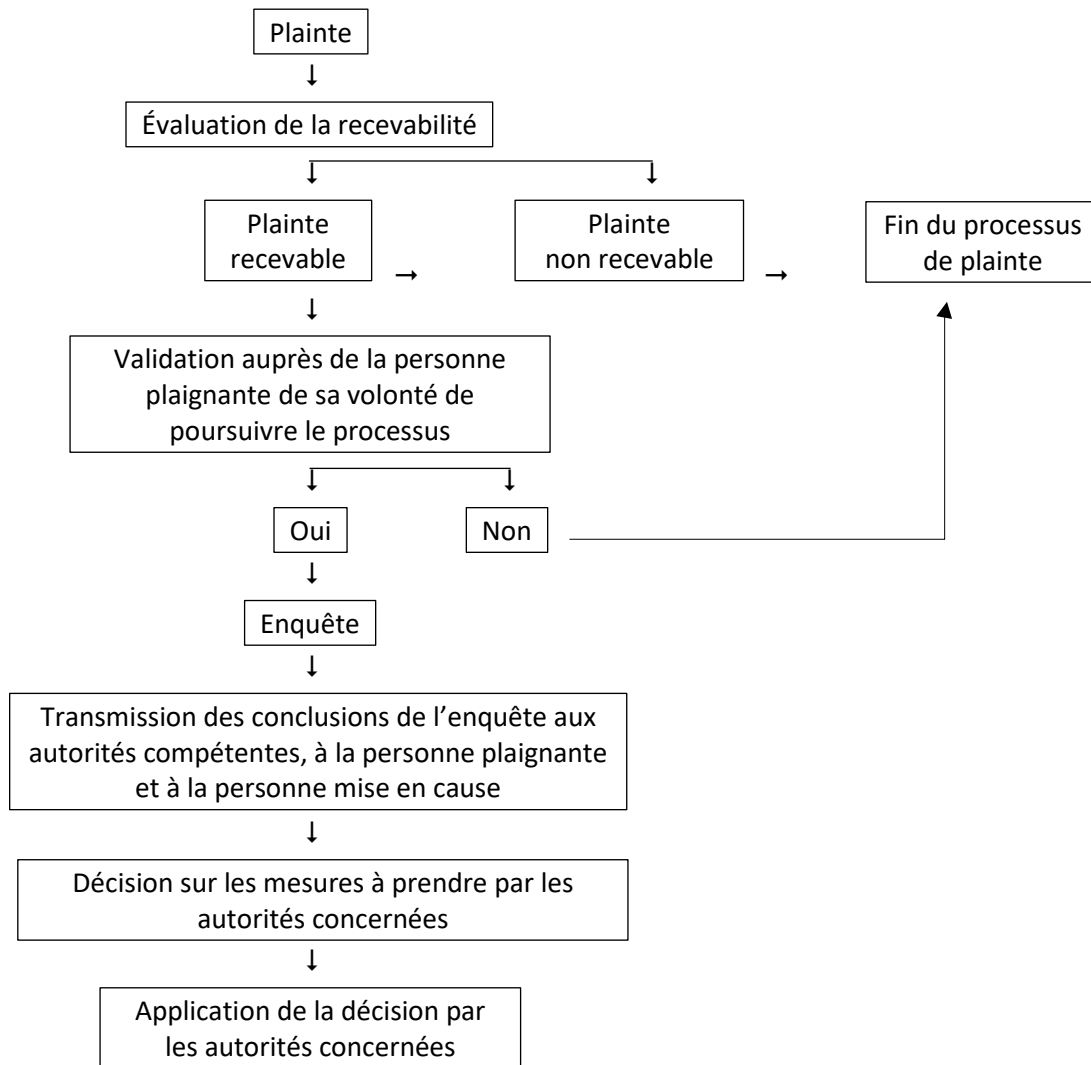
## ANNEXE A - PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT







## ANNEXE B - PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE



### À noter :

Que la plainte soit jugée recevable ou non, des mesures d'accompagnement ou d'autres choix d'intervention doivent être offerts à la personne plaignante.

### À retenir :

- En vertu de la loi, le Collège dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement d'une plainte.
- La personne plaignante peut en tout temps décider de faire une plainte formelle aux autorités policières.
- La personne plaignante peut mettre fin au processus de plainte à tout moment.
- La confidentialité des informations recueillies est assurée conformément aux dispositions de la présente politique.