

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

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES  
COMMUNICATIONS**

**DIRECTION DES AFFAIRES ÉTUDIANTES ET DES  
RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTÉ**

**NOVEMBRE 2018**

**AMENDÉE LE 15 NOVEMBRE 2022**





# Table des matières

---

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>2</b>
<b>1. DEFINITIONS.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJECTIFS .....</b>	<b>6</b>
<b>3. CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>6</b>
<b>4. INTERDICTIONS.....</b>	<b>7</b>
<b>5. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PEDAGOGIQUE OU D'AUTORITE.....</b>	<b>8</b>
<b>6. PROCEDURE DE DEMANDE D'INTERVENTION DU COLLEGE .....</b>	<b>8</b>
<b>7. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET DE TRAITEMENT D'UN DEVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE .....</b>	<b>9</b>
7.1 PRINCIPES QUI SOUS-TENDENT LES ACTIONS DU COLLÈGE EN MATIÈRE DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL : .....	9
7.2 CENTRE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION POUR LE TRAITEMENT DES DÉVOILEMENTS, DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES .....	10
7.3 COMMUNICATION ET CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ .....	11
7.4 MESURES POUR PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES.....	12
7.5 PROCESSUS.....	12
<b>8. ROLES ET RESPONSABILITES .....</b>	<b>15</b>
<b>9. MESURES DE PREVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'EDUCATION VISANT A CONTRER LES VIOLENCES A CARACTERE SEXUEL .....</b>	<b>20</b>
<b>10. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRESENTE POLITIQUE .....</b>	<b>21</b>
<b>11. ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION .....</b>	<b>21</b>
11.1 ENTRÉE EN VIGUEUR.....	21
11.2 MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE .....	22
<b>12. DIFFUSION DE LA POLITIQUE .....</b>	<b>22</b>

# PREAMBULE

Quelques statistiques sur les violences à caractère sexuel<sup>1</sup> :

- 5% des crimes sexuels sont rapportés à la police
- 1 femme sur 3 a été victime d'au moins une agression sexuelle depuis l'âge de 16 ans
- Trois (3) plaintes pour agressions sexuelles sur 1000 se soldent par une condamnation
- 96,8% des agresseurs sont des hommes
- 78,1% des victimes sont des femmes
- Les deux tiers (2/3) des infractions sexuelles sont commises dans une résidence privée
- La majorité des victimes connaissent l'auteur présumé, soit 86,6% des victimes mineures et 68,3% des victimes adultes

Le Collège Montmorency souhaite assurer un environnement sain et exempt de violence à caractère sexuel pour l'ensemble de sa communauté.

Plusieurs dispositions législatives encadrent les obligations et les droits relatifs aux violences à caractère sexuel et permettent de situer les responsabilités des individus et du Collège en ces matières, notamment la **Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q.; C.C-12), la **Loi sur la santé et sécurité du travail** (chapitre 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), la **Loi sur les normes du travail** (Chapitre N-1.1), le **Code criminel (L.R.C.(1985), chapitre C-46)**, le **Code civil** (Chapitre CCQ-1991), le **Code du travail** (Chapitre C-27) et la [Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur \(2017, chapitre 32\)](#).

Le Collège s'est également doté de politiques et de règlements qui appuient ces différentes dispositions, tels que la Politique pour contrer le harcèlement psychologique, la Politique favorisant la qualité du milieu de vie et le code de vie pour la population étudiante.

La présente Politique s'inscrit donc en continuité avec les autres politiques, règlements ou conventions collectives du Collège, auxquels elle ne déroge pas et ne se substitue pas. De plus, elle découle de *La stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles (2016-2021)* et de *La stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur (2017-2022)*.

---

<sup>1</sup> Sources : JURISTAT 2014 et Ministère de la sécurité publique 2013

Ainsi, la Direction du Collège s'engage à :

- Promouvoir le respect entre individus ;
- Préserver la dignité des personnes impliquées ;
- Protéger l'intégrité physique et psychologique de la population étudiante ainsi que des membres du personnel ;
- Promouvoir un milieu d'études et de travail harmonieux.

Consciente du problème endémique que constituent les violences à caractère sexuel dans toutes les sphères de la société, y compris dans les établissements d'enseignement supérieur, la Direction s'engage également à sensibiliser la communauté montmorencienne au développement d'une « culture de bienveillance » où chaque membre de la communauté veillera à promouvoir et à maintenir un environnement exempt de toute forme de violence à caractère sexuel tout en étant sensibilisé quant à l'importance de la notion de consentement.

La présente 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).

## 1. DÉFINITIONS

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


**Violence à caractère sexuel** : Une violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Elle peut prendre plusieurs formes, notamment l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. Elle s'entend également de tout autre comportement qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester de plusieurs manières, notamment les baisers à caractère sexuel, les attouchements sexuels, la masturbation, la pénétration, les contacts oraux génitaux, l'inceste, le harcèlement sexuel (Politique institutionnelle pour contrer le harcèlement), l'inconduite sexuelle, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le voyeurisme, les communications obscènes, les blagues à connotation sexuelle, la cyberintimidation et l'exploitation à des fins de pornographie, de prostitution et de trafic sexuel, et ce, peu importe le lieu où elles se déroulent.<sup>2</sup>

**Aggression sexuelle** : L'agression sexuelle est un geste à caractère sexuel avec ou sans contact physique visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs. Il est un acte criminel portant atteinte aux droits fondamentaux de la victime (sécurité, intégrité psychologique et physique)

---

<sup>2</sup> Sources : La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, Regroupement québécois des centres d'aide et de luttes contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS), Centre de protection et d'intervention pour victimes d'agression sexuelle (CPIVAS).



commis en utilisant notamment l'intimidation, l'abus de pouvoir, la menace implicite ou explicite, la manipulation, le chantage, la contrainte, la force et la violence verbale, physique ou psychologique. Dans tous les cas, la victime n'est pas consentante ou elle n'est pas en mesure de donner son consentement de façon volontaire.

Bien que les femmes, les adolescentes et les enfants soient les principales victimes des agressions sexuelles, **toute personne peut en être victime**, peu importe son âge, son sexe, son genre, son origine ethnique, sa culture, sa classe sociale, son appartenance religieuse, son orientation ou son identité sexuelle. Toute personne qui pose des gestes d'agression, pour sa part, peut être un membre de la famille, unE amiE, unE conjointE, unE professionnelLE, unE employeurE, unE collègue, une connaissance, unE inconnuE, etc.

**Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel, dont la définition est incluse dans la définition de harcèlement psychologique, est une atteinte au droit à l'égalité des personnes. Il peut s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à connotation sexuelle, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne, soit pour obtenir sous pression des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et l'humilier en créant ou entraînant, pour elle, un milieu d'études et de travail néfaste.

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.

**Cyberharcèlement sexuel** : Le cyberharcèlement est une forme de harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information, notamment les réseaux sociaux et la messagerie texte. 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. De plus, la diffusion d'images et d'écrits impliquant des personnes mineures constitue un acte criminel de production et/ ou de possession et/ ou de diffusion de pornographie juvénile (Article 163.1 – Code criminel).

**Inconduite sexuelle** : L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes ou des propos abusifs à connotation sexuelle qui sont posés par une personne membre d'un ordre professionnel et qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du **Code des professions** (Article 1c) et 59.1 - Code des professions).

**Consentement** : Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. **Le consentement peut être retiré en tout temps. L'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement.** Le consentement est invalide notamment 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, de l'alcool ou qu'elle est 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. Toutefois, l'âge du consentement 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 en situation de dépendance à l'égard de son partenaire sexuel ;
- La relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

**Dévoilement** : On parle de « dévoilement » lorsqu'une personne confie à quiconque une situation de violence à caractère sexuel qu'elle a vécue, que ce soit à une personne de l'entourage ou à une source de soutien formel (intervenants psychosociauxALES, professeursES, police, etc.). Le dévoilement fait référence au fait de parler des événements, sans impliquer obligatoirement un signalement ou une plainte. **Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.**

**Signalement** : Le signalement consiste à porter à la connaissance d'une personne en autorité un incident à caractère sexuel dont on est la victime, le témoin ou le confident. **Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.**

**Plainte** : Une plainte est une démarche formelle de la personne plaignante visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel au Collège (plainte administrative) ou à un service de police (plainte criminelle). Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation de violence à caractère sexuel et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.


**Centre de prévention et d'intervention pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel** : Le Centre responsable de sensibiliser la communauté, de prévenir et de traiter les situations à caractère sexuel.

**Relation d'autorité** : La relation d'autorité existe entre deux personnes qui occupent des niveaux hiérarchiques différents au Collège, notamment entre unE gestionnaire et unE membre du personnel, entre unE responsable d'activité et unE étudiantE ou entre unE entraîneurEUSE et unE étudiantE.

Tout membre du personnel doit être conscient de sa position d'autorité par rapport aux membres de la population étudiante et prendre tous les moyens possibles pour favoriser leur réussite.

La relation pédagogique qui implique unE professeurE et unE étudiantE est une relation d'autorité. Cette définition inclut également la relation avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenantE (notamment les moniteursTRICES, les techniciensNES en travaux pratiques, les conseillersÈRES en services adaptés, les superviseursES de stages, les entraîneursES, etc.).

**Relation d'aide** : La relation d'aide désigne l'accompagnement psychologique et professionnel (notamment les psychologues, les psychoéducateursTRICES, les travailleuseUSEs sociauxALES, les



conseillersÈRES en services adaptés, les sexologues, les infirmiersÈRES et les médecins) d'une personne en demande de soutien ou en situation de détresse psychosociale.

**Relations intimes** : Les relations intimes désignent tant les relations amoureuses que sexuelles.

## 2.OBJECTIFS

Découlant de la Loi 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, la présente Politique vise à :

- Établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté montmorencienne ;
- Renforcer les actions pour prévenir, combattre et sanctionner les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour la population étudiante et les membres du personnel ;
- Mettre en place des mesures de sensibilisation, de prévention et d'intervention ;
- Encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant hors du campus ;
- Établir les modalités de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements obtenus.

À cette fin, elle prévoit notamment la mise en œuvre de moyens :

- De prévention collective ;
- De sensibilisation de la population étudiante et des membres du personnel ;
- De responsabilisation de la communauté ;
- D'accompagnement des personnes plaignantes ;
- De soutien aux personnes impliquées ;
- D'enquête pouvant mener à des sanctions des personnes mises en cause.


En établissant la présente Politique, 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 montmorencienne ;
- Mettre en place un système de traitement des plaintes, des signalements et/ou des dévoilements.

## 3.CHAMP D'APPLICATION

Le Collège doit veiller au respect de la Loi dans le cadre de ses activités dans tous ses établissements, terrains et installations. Il convient de noter que, pour certains cas, la Politique s'applique également aux événements se produisant hors du campus.





La présente Politique s'applique à tous les membres de la communauté montmorencienne, de même qu'à toute personne faisant affaire ou ayant fait affaire avec le Collège ou avec la communauté montmorencienne : contractants, sous-traitants, partenaires, visiteursEUSES, employésES permanents des associations présentes au Collège, etc.

La Politique s'applique également aux activités pédagogiques, sociales, sportives ou toute autre activité organisée par des membres de la communauté montmorencienne se déroulant hors du campus, notamment les activités d'accueil et d'intégration, les fêtes, les voyages étudiants locaux et internationaux, les stages d'études ou toute activité dans le cyberspace, etc.

Cette Politique s'applique également à toute situation de violence à caractère sexuel ayant précédé l'adoption de la présente, quel que soit le temps écoulé depuis l'événement.

Dans l'application de la Politique, le Collège porte une attention particulière aux personnes les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, notamment les femmes, les personnes mineures, les personnes LGBTQIA+<sup>3</sup>, les personnes Inuits, métis ou autochtones, les personnes issues des communautés culturelles, les étudiantsEs étrangersÈRES, ainsi que les personnes en situation de handicap.

La Politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par le Collège, notamment par un membre du personnel, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante, syndicale ou patronale peu importe le lieu où cette activité se déroule. L'organisateur d'un tel événement doit s'assurer du respect de la présente Politique lors de celui-ci.

## 4.INTERDICTIONS

Il est interdit :

- 1) de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté montmorencienne ;
- 2) d'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteurTRICE d'une plainte, d'un signalement ou d'un dévoilement ;
- 3) pour une personne en situation ou en relation d'autorité ou pédagogique, d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un membre de la population étudiante sous réserve la section 5.

---

<sup>3</sup> Ce sigle permet de désigner la diversité de la sexualité des gens et pour être aussi inclusif que possible : [LesbienneGayBiTransQueerIntersexeAsexuel] et une inclusion de tous les autres [+]

## 5. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ

### **Les relations entre les membres du personnel et les membres de la population étudiante**

Le Collège affirme que les relations intimes entre un membre de la population étudiante et d'un membre du personnel en situation d'autorité au Collège vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le personnel du Collège ne peut entretenir de telles relations.

Toute relation intime entre un membre du personnel qui se trouve, ou pourrait raisonnablement se trouver, pendant le parcours scolaire d'un membre de la population étudiante, notamment dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique par rapport à un membre de la population étudiante, est proscrite.

Dans le but de protéger les personnes concernées, si une relation intime, préalablement à l'embauche ou l'admission, existe entre un membre la population étudiante et un membre du personnel du Collège, une déclaration devra être remplie par les deux personnes concernées. Ce document doit être remis à la Direction des ressources humaines et des communications ainsi qu'à la direction concernée dans les trente jours suivant l'adoption de la Politique, ou dès l'admission ou l'embauche.

La personne qui contrevient à cette règle s'expose à des sanctions disciplinaires.

### **Les relations hiérarchiques entre un membre du personnel et un membre du personnel-cadre ou hors-cadre**

Les relations consentantes entre membres du personnel sont considérées du domaine privé.

Cependant, dans le but de protéger les personnes concernées, si une relation intime existe entre un membre du personnel et un membre du personnel cadre (ou hors-cadre), ou entre deux membres du personnel cadre (ou hors-cadre) une déclaration devra être remplie par les deux personnes concernées dès l'existence de ladite relation.

Cette déclaration est remise à la Direction des ressources humaines et des communications et demeurera confidentielle au dossier des membres du personnel.

La personne qui contrevient à cette règle s'expose à des sanctions disciplinaires.

## 6. PROCÉDURE DE DEMANDE D'INTERVENTION DU COLLÈGE

Toute personne de la communauté montmorencienne est invitée à s'adresser au Centre de prévention et d'intervention selon qu'elle soit un membre du personnel ou de la population étudiante afin de signaler la situation ou, le cas échéant, pour déposer une plainte :

**Population étudiante :** Toute personne étudiante du Collège qui estime être victime de violence à caractère sexuel s'adresse en toute confidentialité à la personne du Centre de prévention et d'intervention relevant de la Direction des affaires étudiantes et des relations avec la communauté.

- Courriel électronique : [jeveuxenparler\\_etudiant@cmontmorency.qc.ca](mailto:jeveuxenparler_etudiant@cmontmorency.qc.ca)
- Poste téléphonique : 450-975-6100 poste 6369

**Membre du personnel :** Toute personne en lien d'emploi avec le Collège qui estime être victime de violence à caractère sexuel s'adresse en toute confidentialité à la personne du Centre de prévention et d'intervention relevant de la Direction du service des ressources humaines et des communications.

- Courriel électronique : [jeveuxenparler\\_employe@cmontmorency.qc.ca](mailto:jeveuxenparler_employe@cmontmorency.qc.ca)
- Poste téléphonique : 450-975-6100 poste 6468

## 7. PROCESSUS DE TRANSMISSION ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

### 7.1 PRINCIPES QUI SOUS-TENDENT LES ACTIONS DU COLLÈGE EN MATIÈRE DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL :

1. Le Collège s'engage à ce que l'intervention soit impartiale, respectueuse et équitable envers les personnes concernées ;
2. Le Collège agit avec discrétion pour régler la situation qui lui est révélée et il exige la confidentialité des personnes qui, à un titre ou à un autre, sont interpellées dans le règlement de la situation ;
3. Chaque personne a le droit d'être assistée ou conseillée par une personne de son choix, notamment unE représentantE syndicalE, unE supérieurE immédiatE, unE représentantE de l'association étudiante, unE collègue ;
4. Une intervention ou une décision n'a pas pour effet de priver la personne de quelque recours que ce soit en vertu de sa convention collective, d'un règlement, des services de l'ombudsman ou d'une loi en vigueur. Le choix du recours revient à la personne plaignante sans qu'il n'y ait concurrence entre les recours ;
5. La personne plaignante peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle auprès d'un corps policier ;
6. Les personnes mises en cause ne sont pas qualifiées, jusqu'à preuve du contraire, de victime ou de responsable ;
7. Le signalement ou la plainte ne doit pas reposer sur de fausses allégations en raison des torts qui pourraient ainsi être causés aux personnes visées ;
8. À tout moment, lorsque cela est souhaité par la personne plaignante, le Collège favorise la recherche de solutions permettant un règlement à l'amiable ;

- 9. Le Collège, en raison de ses obligations légales, peut exceptionnellement soumettre un dossier à la procédure d'enquête, même en l'absence d'une plainte.

## **7.2 CENTRE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION POUR LE TRAITEMENT DES DÉVOILEMENTS, DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES**

*Un dévoilement ou un signalement ne mène pas nécessairement à une plainte. Peu importe l'objectif poursuivi lors de la rencontre, l'approche privilégiée et son mandat est de :*

- Accueillir, écouter, soutenir et accompagner les personnes plaignantes selon leur besoin :
  - Écouter sans jugement ;
  - Croire en la sincérité et en la bonne foi des personnes plaignantes ;
  - Assurer la confidentialité des informations ;
  - Assurer un suivi psychosocial ou référer vers une ressource spécialisée (ex : ressource psychosociale, CAVAC<sup>4</sup>, CPIVAS<sup>5</sup>), selon les besoins ;
  - Recommander des mécanismes d'accommodement, selon les besoins ;
  - Assurer les suivis auprès des personnes concernées en fonction de leurs besoins ;
  - Traiter les signalements et les plaintes de manière objective et impartiale ;
  - Évaluer la recevabilité de la plainte ;
  - Déclencher s'il y a lieu le processus d'enquête ;
  - Informer la ou les personnes mises en cause qu'une plainte a été formulée à leur égard en application de la Politique ;
  - Informer les parties mises en cause de leurs droits et des divers types d'intervention possibles en regard de l'application de la Politique ;
  - Proposer des moyens de gestion des différends selon la gravité de la plainte ;
  - Référer le dossier à la direction concernée pour les situations le nécessitant.

Le Collège s'assure qu'aucune personne en intervention ne se retrouve en conflit d'intérêts ou en apparence de conflit.

La Direction générale s'assure qu'aucune Direction ne se retrouve en situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit.

- Organiser et coordonner les activités de formation, de prévention et de sensibilisation auprès de la communauté :
  - Conseiller la communauté ;
  - Représenter le Collège auprès de la communauté lavalloise et montmorencienne dans les différentes tables de concertation.

---

<sup>4</sup> CAVAC : Centres d'aide pour les victimes d'actes criminels

<sup>5</sup> CPIVAS : Centre de protection et d'intervention pour victimes d'agression sexuelle

- Produire la reddition de compte annuelle : le contenu de ce rapport ne doit contenir aucun renseignement pouvant permettre l'identification d'une personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel.

### **7.3 COMMUNICATION ET CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ**

La personne qui reçoit de l'information au Centre de prévention et d'intervention doit garder celle-ci confidentielle, sauf avec l'autorisation expresse ou explicite de la personne qui a fourni l'information ou 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 une personne ou un groupe de personnes identifiables).

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes mises en cause 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, incluant la personne plaignante. 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.

Au cours du processus de traitement d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte, la personne qui a déposé cette information doit être informée des conclusions du processus. La même information est transmise à la personne visée.

Qui plus est, la personne plaignante pourra connaître les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à sa plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci en formulant une demande, verbale ou écrite, au collègue. Cette demande devra être adressée à la personne responsable de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels dont les coordonnées sont les suivantes : [secretariat.general@cmontmorency.qc.ca](mailto:secretariat.general@cmontmorency.qc.ca).


La réponse à cette demande sera communiquée dans les 20 jours à partir de la fin de l'enquête ou à partir de la fin de l'analyse administrative du dossier.

Exceptionnellement, lors de la rencontre de présentation des conclusions de l'enquête, il sera aussi possible pour la partie plaignante de demander des informations quant aux suites données à sa plainte sans demande formelle. Toutefois, la responsable de la direction des ressources humaines qui donnera l'information à la partie plaignante devra en informer la personne responsable de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels afin qu'elle puisse inscrire la communication au registre de communication des renseignements personnels, conformément à la Loi sur l'accès.

Si elle le désire, la partie plaignante pourra être accompagnée d'unE conseillerÈRE du Centre de prévention et d'intervention (CPI) tout au long de ces démarches.

Les plaintes déposées avant le 22 septembre 2022 pourront bénéficier de ce droit de divulgation de la sanction.

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



La présente 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).

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du Centre de prévention et d'intervention peut transmettre de l'information anonymisée aux directions concernées 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.

#### **7.4 MESURES POUR PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES**

Hormis les sanctions imposées par la Direction du Collège, aucune forme de représailles n'est tolérée. Le Collège s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger l'auteurTRICE de plainte, de signalement ou de dévoilement, de représailles de la part du milieu. Pour l'application de la présente, 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 que ce soit à l'endroit de la personne plaignante, de la personne mise en cause ou reconnue d'avoir commis une violence à caractère sexuel ou à l'endroit de toute autre personne concernée par la situation.

Par exemple, il est interdit de menacer de représailles une personne afin qu'elle s'abstienne de déposer une plainte, d'effectuer un signalement ou de fournir des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, ou encore de collaborer à une intervention ou à une enquête menée en vertu de la politique. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement et leur auteurTRICE sera sanctionnéE. Toute personne qui croit avoir été victime de représailles peut porter plainte.


#### **7.5 PROCESSUS**

Tout cas impliquant une personne de la population étudiante et une personne en lien d'emploi avec le Collège est traité conjointement par les personnes du Centre de prévention et d'intervention de la Direction des affaires étudiantes et des relations avec la communauté et la Direction des ressources humaines et des communications.

Tout cas impliquant des membres de la population étudiante fréquentant les services de la Formation continue est traité par la Direction de la formation continue et des services aux entreprises. Si la situation implique une personne de la population étudiante et une personne en lien d'emploi avec le Collège, le dossier est traité conjointement avec la personne du Centre de prévention et d'intervention de la Direction des ressources humaines et des communications.

##### **Le traitement d'un dévoilement ou d'un signalement**

Lorsqu'une personne du Centre de prévention et d'intervention reçoit un signalement ou un dévoilement, elle doit tout d'abord accueillir la personne plaignante et assurer une écoute.



Ensuite, la personne du Centre de prévention et d'intervention évalue la situation et choisit l'intervention appropriée de concert avec la personne plaignante ou la personne témoin. Cette intervention peut prendre plusieurs formes et s'étendre sur une période déterminée selon la situation concernée, notamment par :

- La mise en place de mesures d'accommodement ;
- Des mesures réparatrices ;
- Une intervention dans le milieu ;
- Le référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne plaignante ;
- Le dépôt d'une plainte.

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 choisie et les accommodements requis ciblés, la direction concernée par le traitement dudit dévoilement ou signalement appliquera les mesures, s'il y a lieu.

Dans tous les cas, la personne plaignante peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

En parallèle une personne du Centre de prévention et d'intervention pourra faire une évaluation de la situation et formuler certaines recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire ne se reproduise.

En toute situation, la confidentialité de l'identité de la personne plaignante et des éléments permettant de l'identifier doit être maintenue, sauf avec son consentement explicite.

Un suivi sera fait par une personne du Centre de prévention et d'intervention afin de s'assurer que la situation est résolue. En tout moment, une plainte pourrait être déposée par la personne plaignante.

### **Le traitement d'une plainte**

La première étape du traitement d'une plainte consiste en le dépôt de cette plainte au Centre de prévention et d'intervention. Le dépôt d'une plainte peut s'effectuer par le biais du formulaire prévu à cette fin, par un simple écrit de la personne plaignante ou consigné par écrit par une personne du Centre de prévention et d'intervention.

Lorsque la plainte répond aux critères de recevabilité de la définition de violences à caractère sexuel prévue dans la présente Politique, une analyse de la situation est menée, de concert avec la personne plaignante, afin de retenir les mesures d'accommodement appropriées dans les sept (7) jours. Ces mesures seront mises en place pour un délai déterminé selon la situation concernée jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête, le cas échéant. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment par :

- La mise en place de mesures d'accommodement ;
- Des mesures réparatrices ;

- L'intervention dans le milieu ;
- Le référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne plaignante.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, et selon leur nature, une personne du Centre de prévention et d'intervention rencontre la direction concernée par le traitement de ladite plainte afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

Une rencontre visant à expliquer les mesures mises en place aura lieu entre une personne du Centre de prévention et d'intervention, la personne mise en cause et le supérieur immédiat de celle-ci, s'il s'agit d'un membre du personnel.

Une fois mises en œuvre, les mesures d'accommodement visant à protéger la ou les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études ou leur travail, une personne du Centre de prévention et d'intervention valide auprès de la personne plaignante son souhait de poursuivre le processus ou non.

La confidentialité de l'identité de la personne plaignante et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf avec son consentement ou sauf si les lois le prescrivent.

La personne plaignante peut mettre fin au processus à tout moment par le retrait de sa plainte. Si la personne plaignante veut maintenir celle-ci, le Collège fera enquête. La personne plaignante est avisée de l'identité de la personne enquêtrice.

Advenant que la plainte ne réponde pas aux critères de recevabilité, une personne du Centre de prévention et d'intervention transmet l'information par écrit à l'auteurTRICE de la plainte, en indiquant les motifs pour lesquels elle est irrecevable.

En tout état de cause, les plaintes reçues au Centre de prévention et d'intervention devront être traitées dans un délai maximum de 90 jours de calendrier, incluant le processus d'enquête, conformément à la Loi. Pendant ce délai, la personne plaignante pourra bénéficier, si elle le désire, d'un soutien psychosocial et/ou d'un accompagnement, selon ses besoins.

### **L'enquête**

L'enquête est un **processus externe**. Pour qu'il y ait enquête, la personne plaignante d'une forme de violence à caractère sexuel doit porter plainte auprès d'une personne du Centre de prévention et d'intervention et cette plainte doit être jugée recevable. Une personne externe, neutre et indépendante devant faire office de personne enquêtrice devra alors être nommée. La personne enquêtrice rencontre d'abord la personne plaignante.

La personne enquêtrice communique ensuite par écrit avec la personne mise en cause en lui indiquant ce qui lui est reproché et en la convoquant à une rencontre, et ce, en mettant en copie conforme le Syndicat concerné lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel syndiqué. La personne enquêtrice peut rencontrer toute autre personne qu'elle croit utile de rencontrer pour compléter l'enquête.



Elle remet son rapport et ses recommandations à la ou aux directions concernées par le traitement de la plainte. La direction concernée communique la conclusion de l'enquête par écrit à la personne plaignante et à la personne mise en cause.

Le rapport d'enquête est un document administratif confidentiel qui n'est pas remis aux personnes impliquées. Cependant, les conclusions respectives dudit rapport sont transmises aux personnes concernées.

### **Le suivi de l'enquête et les sanctions**

Si une personne dépose une plainte de bonne foi et que le bien-fondé de cette plainte n'est pas confirmé par les éléments de preuve recueillis lors de l'enquête, cette plainte est rejetée sans préjudice à la ou aux personnes mises en cause.

Même si la plainte est non fondée, le Collège assure un soutien à la personne plaignante et à la personne mise en cause. Un suivi dans l'application des mesures de soutien psychosocial, d'accompagnement, d'accommodement, selon les besoins, et des sanctions, si applicables, devra être fait par la direction concernée du Collège.

Rien dans la présente Politique, ni le fait de recourir à son application, ne prive une personne des autres recours existant en vertu d'une loi, d'une convention collective ou d'un protocole d'entente.

La personne mise en cause qui est reconnue avoir commis un acte de violence à caractère sexuel est passible de mesures administratives ou disciplinaires. Il en va de même pour celle qui dépose une plainte comportant de la mauvaise foi ou de fausses allégations ou portée dans le seul but de nuire.

La sanction appropriée, en fonction de la situation, est décidée et imposée selon les règles d'application du Code de vie des étudiantsES, des conventions collectives, du Règlement déterminant les conditions de travail du personnel-cadre ou de tout autre règlement ou loi applicable. La direction concernée du Collège rendra une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes impliquées seront avisées de cette décision.

Le dossier est conservé par la ou les directions concernées. Il demeure confidentiel à moins que sa divulgation ne soit ordonnée par un tribunal.

## **8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

**Tous les membres de la communauté montmorencienne sont** appelés à la vigilance collective, et à la bienveillance. Il est de la responsabilité de tous de :

- Prendre connaissance de la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de leurs responsabilités ;
- Respecter la Politique ;

- Participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la Politique ;
- Référer toute personne désirant signaler une situation de violence à caractère sexuel ou obtenir de l'information au Centre de prévention et d'intervention ;
- Porter à l'attention du Centre de prévention et d'intervention ou au Bureau de la sécurité du Collège tout incident de violence à caractère sexuel ;
- Référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au Centre de prévention et d'intervention ;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

### **Toutes les directions et tous les gestionnaires**

Outre les responsabilités confiées à tous les membres de la communauté montmorencienne, les gestionnaires ont un rôle d'action / de moyens lorsqu'une situation est portée à leur connaissance. Ils doivent également :

- S'assurer de l'application de la Politique au sein de leur direction ou de leur équipe ;
- Suivre et s'assurer que les membres du personnel de leur direction ou de leur équipe suivent les séances de formation obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège ;
- Référer, au besoin, la personne plaignante au Centre de prévention et d'intervention.

Un membre du personnel en autorité peut prendre des mesures immédiates dans les limites du rôle et des fonctions qui lui sont confiées par le Collège.

### **Les autres membres du personnel en autorité : les professeursES, le personnel de soutien, le personnel professionnel, les responsables d'activités**

Outre les responsabilités confiées à tous les membres de la communauté montmorencienne, les personnes en autorité ont un rôle d'action / de moyens lorsqu'une situation est portée à leur connaissance et peut référer, au besoin, au Centre de prévention et d'intervention.

Un membre du personnel en autorité peut prendre des mesures immédiates dans les limites du rôle et des fonctions qui lui sont confiées par le Collège.

### **Le personnel contractuel**

Outre les responsabilités confiées à tous les membres de la communauté montmorencienne, le personnel contractuel a un rôle d'action / de moyens lorsqu'une situation est portée à sa connaissance et peut référer, au besoin, au Centre de prévention et d'intervention.

Un membre du personnel contractuel en autorité peut prendre des mesures immédiates dans les limites du rôle et des fonctions qui lui sont confiées par le Collège.

### **De surcroît, certaines personnes ou entités ont des rôles et des responsabilités supplémentaires :**

#### **Conseil d'administration**

- Adopter la Politique ainsi que toute modification qui lui est apportée ;
- S'assurer que le Collège adopte des mesures pertinentes pour bonifier l'application de la Politique ;
- S'assurer de l'application de la Politique ;

- S'assurer de la transmission de la reddition de compte annuelle au Ministère.

#### **Direction générale**

- S'assurer de l'application de la Politique au sein du Collège et auprès des partenaires ;
- S'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente Politique et à la Loi ;
- S'assurer d'inclure une clause relativement à l'acceptation des conditions de la présente Politique aux contrats des partenaires externes avec lesquels sont signées des ententes.

#### **Direction des études**

- Veiller à la mise en place de mesures d'accommodement et d'aménagement pédagogique en collaboration avec la DRHC et DAERC ;
- S'assurer de l'application de la Politique auprès des partenaires de tous les programmes d'études ;
- S'assurer d'inclure une clause relativement à l'acceptation des conditions de la présente Politique aux contrats des partenaires externes avec lesquels sont signées des ententes.

#### **Direction des services financiers et des ressources matérielles (DSFRM)**

- Mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des lieux ;
- Assurer un suivi aux différentes recommandations du milieu ;
- S'assurer d'inclure une clause relativement à l'acceptation des conditions de la présente Politique aux contrats des partenaires externes avec lesquels sont signées des ententes.

#### **Direction des technologies de l'information et du développement institutionnel (DTDI)**

- Mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour une utilisation adéquate des appareils électroniques et des technologies de l'information ;
- Assurer un suivi aux différentes recommandations du milieu.

#### **Direction des ressources humaines et des communications (DRHC)**

- Superviser l'application de la Politique en collaboration avec la DAERC et la DFCSE ;
- S'assurer de la mise en œuvre du plan d'action et de communication en collaboration avec toutes les directions;
- S'assurer de la tenue du comité de prévention pour combattre les violences à caractère sexuel et pour contrer le harcèlement ;
- S'assurer de l'organisation de la formation pour le personnel ;
- S'assurer de la prévention et de la sensibilisation auprès du personnel ;
- Traiter les situations signalées et poser les actions adéquates conformément à la Politique ;
- Établir le lien entre les plaintes des personnes plaignantes provenant de la communauté étudiante et les autres processus administratifs, notamment la procédure de règlement des litiges, le processus de révision de notes ;
- S'assurer d'apporter l'aide et le soutien nécessaire aux membres du personnel concernés ;
- Déterminer la sanction appropriée en collaboration avec le supérieur immédiat du membre du personnel reconnu responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente Politique ;
- Produire une reddition de comptes annuelle en collaboration avec la DAERC et la DFCSE.

#### **Direction des affaires étudiantes et des relations avec la communauté (DAERC)**

- Superviser l'application de la Politique en collaboration avec la DRHC et la DFCSE ;

- S'assurer de la mise en œuvre du plan d'action en collaboration avec la DRHC ;
- Participer aux rencontres du comité de prévention pour combattre les violences à caractère sexuel et pour contrer le harcèlement ;
- S'assurer de l'organisation de la formation pour la population étudiante et les partenaires ;
- S'assurer de la prévention et de la sensibilisation auprès de la population étudiante ;
- Traiter les situations signalées qui concernent la population étudiante et poser les actions adéquates ;
- Établir le lien entre les plaintes des personnes plaignantes provenant de la communauté étudiante et les autres processus administratifs, notamment la procédure de règlement des litiges, le processus de révision de notes ;
- S'assurer d'apporter l'aide et le soutien nécessaires à la population étudiante ;
- Déterminer la sanction appropriée pour un membre de la population étudiante reconnu responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente Politique ;
- Produire une reddition de comptes annuelle en collaboration avec la DRHC et la DFCSE.

#### **Direction de la formation continue et des services aux entreprises (DFCSE)**

- Superviser l'application de la Politique en collaboration avec la DRHC et la DAERC ;
- S'assurer de l'organisation de la formation pour la population étudiante fréquentant la formation continue et ses partenaires en collaboration avec la DAERC ;
- S'assurer de la prévention et de la sensibilisation auprès de la population étudiante fréquentant la formation continue en collaboration avec la DAERC ;
- Traiter les situations signalées qui concernent la population étudiante de la formation continue et poser les actions adéquates en collaboration avec la DAERC ;
- Établir le lien entre les plaintes des personnes plaignantes provenant de la communauté étudiante et les autres processus administratifs, notamment la procédure de règlement des litiges, le processus de révision de notes ;
- S'assurer d'apporter l'aide et le soutien nécessaires à la population étudiante en collaboration avec la DAERC ;
- Déterminer la sanction appropriée pour un membre de la population étudiante reconnu responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente Politique en collaboration avec la DAERC ;
- Déterminer la sanction appropriée en collaboration avec la DRHC pour un membre du personnel issu de la formation continue jugé responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente Politique ;
- Produire une reddition de comptes annuelle en collaboration avec la DRHC et la DAERC.

#### **Syndicats/ Association étudiante/ Association des cadres**

- Participer à la formation offerte par le Collège ;
- Respecter la Politique dans toutes ses activités ;
- S'engager à sensibiliser leurs membres ;
- Nommer des représentants sur le comité de prévention pour combattre les violences à caractère sexuel et pour contrer le harcèlement ;
- S'assurer que les employésES permanents des associations/syndicats respectent la Politique ;
- Informer, accompagner, soutenir, référer vers le service approprié et veiller à la protection des droits de leurs membres lorsqu'ils sont concernés à titre de personne plaignante ou de personne mise en cause dans le cadre du processus de dévoilement, de signalement et/ou de traitement des plaintes ;

- Collaborer avec le Collège dans l'application de la Politique.

### **Partenaires internes**

- Respecter les dispositions de la Politique ;
- S'engager à faire connaître la Politique aux membres de leur personnel ;
- S'engager à former et à sensibiliser les membres de leur personnel à la présente Politique ;
- Déclarer les incidents de violence à caractère sexuel au Bureau de la sécurité et énoncer les moyens mis en place pour gérer cette situation.

### **Partenaires externes et à l'international**

- S'engager à faire connaître la Politique ;
- S'engager à sensibiliser leurs employésES ;
- S'engager à respecter les dispositions de la Politique.

### **Sentinelles**

Ces personnes sont choisies en fonction de leurs qualités personnelles, de leur connaissance de la Politique et de leur capacité à venir en aide à une personne plaignante. Ce groupe doit aussi comporter des personnes ressources professionnelles de la Direction des affaires étudiantes et des relations avec la communauté qui accueilleront plus particulièrement les membres de la population étudiante. Elles sont responsables de :

- S'engager à appliquer la présente Politique et à participer à la sensibilisation de la communauté ;
- S'engager à la confidentialité et à suivre les formations afin d'être mieux outillées ;
- Accueillir, informer et référer la personne plaignante ou mise en cause ;
- Veiller à ce que la personne qui désire faire un dévoilement, un signalement ou déposer une plainte auprès du Collège le fasse au Centre de prévention et d'intervention selon les règles de la Politique ;
- Assurer un suivi auprès de la personne, particulièrement si cette dernière ne désire pas signaler la situation ou déposer une plainte ;
- Offrir leur soutien à toute personne mise en cause ;
- S'il y a signalement ou plainte, accompagner la personne qui le désire (qu'elle soit plaignante ou mise en cause par une plainte) lors du processus de suivi de la plainte ;
- Référer, au besoin, la personne au Centre de prévention et d'intervention ou au service d'aide psychosocial de la Direction des affaires étudiantes et des relations à la communauté ou au Programme d'aide au personnel.

### **Membres du comité de prévention pour combattre les violences à caractère sexuel et pour contrer le harcèlement**

- Assurer une diffusion adéquate de la Politique ;
- Proposer et participer à l'organisation des activités d'animation, de sensibilisation et de prévention ;
- Assurer une veille sur les développements récents en matière de violences à caractère sexuel ;
- Assurer le suivi du plan d'action ;
- Participer à la révision de la Politique.

Ce comité est composé de 14 personnes :

- Deux membres de la population étudiante ;
- Deux membres du corps professoral ;
- Deux membres du personnel de soutien ;
- Deux membres du personnel professionnel ;
- Deux membres du personnel-cadre, dont un provenant de la Direction des ressources humaines et des communications ;
- Deux membres du personnel choisis par le Collège pour leur expertise en matière de violences à caractère sexuel ;
- Deux personnes provenant du Centre de prévention et d'intervention (DAERC et DRHC).

Les personnes représentant les syndicats et les associations sont nommées par le syndicat ou l'association dont elles sont membres. Leur mandat est d'une durée d'une année et est renouvelable.

Une formation est offerte au moins une fois par année aux membres du comité pour les soutenir dans l'exécution de leur mandat.

## **9. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION 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 s'engage à mettre en place des mesures de promotion de sa Politique, de sensibilisation des membres de la communauté, de prévention et de sécurité ainsi que des formations en matière de violences à caractère sexuel.

Ces activités sont adaptées aux différents publics de la communauté montmorencienne (étudiantsES, membres du personnel et personnel-cadre), et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent notamment 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.

Lors des activités sociales organisées par le Collège, il est de la responsabilité des organisateurs de s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Ces mesures devront être convenues avec le Centre de prévention et d'intervention avant l'événement.

Pour ce faire, le Collège devra :

- S'informer des besoins du milieu par divers moyens ;
- Développer un plan de communication ;
- Organiser des activités de prévention et de sensibilisation ;

- Développer un calendrier d'activités annuelles de formations obligatoires pour tous les membres de la communauté selon les groupes visés : les gestionnaires, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs, et les représentants des associations étudiantes ;
- Vérifier, périodiquement et en continu, 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 ;
- Établir des règles de conduite et d'encadrement des activités sociales et d'accueil afin d'éviter les brimades :
  - Prévoir des affiches de prévention ;
  - Distribuer de l'information relative au Centre de prévention et d'intervention ;
  - Faire connaître toute initiative mise de l'avant ;
  - Diffuser des indications 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 Politique ;
  - Demander aux organisateurs d'ajouter les informations pour contacter le Centre de prévention et d'intervention sur les affiches annonçant l'événement et/ou sur les billets ;
  - Établir des mesures pour les partenaires.

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

Le non-respect de la Politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement d'un membre du personnel et à la suspension ou au renvoi d'un membre de la population étudiante. La nature, la gravité, le respect du principe de la notion de gradation des sanctions 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 Politique. La Politique sera présentée à tous les tiers contractant avec le Collège et le tiers devra s'engager à s'y conformer.

## 11. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

### 11.1 ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique est adoptée par le Conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption, soit le 6 novembre 2018, et sera transmise au Ministre au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019, conformément à la Loi.

Le Collège prévoit une implantation progressive des différentes mesures afin que tous les services soient en place au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019, et ce, conformément à la Loi.



## 11.2 MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE

La Loi prévoit que le Collège doit réviser la Politique tous les 5 ans. Cependant, à la suite de son déploiement, une révision sera effectuée au plus tard deux ans après son adoption.

## 12. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La Politique doit être accessible à tous les membres de la population étudiante, à tous les membres du personnel et aux autres personnes liées à l'établissement.<sup>1</sup>



---

### <sup>1</sup> RESSOURCES CONSULTÉES

Fédération des cégeps, Gabarit de politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les collèges, version du 31 août 2018.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur | Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, 2018.

Ministère de la Sécurité publique, Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, GUT, 2001, <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000630/>

Université Laval, Projet de politique pour combattre les violences à caractère sexuel, 2018, [https://www.ulaval.ca/fileadmin/Secretaire\\_general/Politiques/Projet-Politique-pour-combattre-les-violences-sexuelles-a-l-Universite-Laval.pdf](https://www.ulaval.ca/fileadmin/Secretaire_general/Politiques/Projet-Politique-pour-combattre-les-violences-sexuelles-a-l-Universite-Laval.pdf)

UQAM, Projet de politique sur le sexisme et les violences à caractère sexuel, mars 2018, [http://unites2.telecom.uqam.ca/calend/courriel-com/documents/2018-03-16\\_Politique-no16\\_projet-consultation.pdf](http://unites2.telecom.uqam.ca/calend/courriel-com/documents/2018-03-16_Politique-no16_projet-consultation.pdf)