



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

Collège Bart

**Adoptée le 18 décembre 2024
Entrée en vigueur : automne 2024**

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DU COLLÈGE BART

Table des matières

Préambule.....	4
1. Objectifs.....	4
2. Champ d'application	5
3. Définition de violences à caractère sexuel.....	6
4. Autres définitions.....	6
5. Principes.....	8
6. Rôles et responsabilités	9
6.1 La Direction générale	9
6.2 La Direction des études	10
6.3 Les enseignants et les employés	10
6.4 Les étudiantes et les étudiants	11
6.5 Le syndicat des enseignants.....	11
6.6 Représentants du comité étudiant.....	11
6.7 Responsables du traitement des plaintes	11
6.8 Le Comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel	12
6.8.1 Composition du comité	12
6.8.2 Fonctionnement	13
7. Mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel.....	13
7.1 Activités de formation annuelles.....	13
7.2 Mesures de sécurité	14
7.3 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil.....	14
8. Mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles	15
9. Modalités applicables pour effectuer un signalement ou un dévoilement ou pour formuler une plainte.....	15
10. Processus de signalement et de traitement d'un dévoilement ou d'une plainte	16
10.1 Procédure pour faire un signalement.....	16
10.2 Traitement d'un dévoilement ou d'une plainte.....	17

10.3 Équité procédurale.....	18
11. Sanctions applicables en cas de manquements à la politique	19
12. Autres recours des victimes	20
13. Entrée en vigueur et révision.....	20
CODE DE CONDUITE À L'ATTENTION DU PERSONNEL.....	21
Ressources externes	22

Préambule

Dans le cadre de l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* le 8 décembre 2017 par l'Assemblée nationale et dans la continuité du *Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur* lancé en février 2022 par le ministère de l'Enseignement supérieur, le Collège Bart s'engage à renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Le Collège ne tolère la violence à caractère sexuel sous aucune forme. Toute plainte ou signalement sera pris au sérieux.

Le Collège reconnaît que la violence touche tous les membres de la société, mais que des personnes sont plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, notamment les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiantes et étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap. Le Collège reconnaît que ces groupes sont plus vulnérables et s'assure que la communauté du Collège est sensibilisée à ces enjeux.

Porter plainte ou non est un droit des personnes victimes de violence à caractère sexuel. Le Collège s'assure de mettre en place les actions nécessaires le cas échéant conformément à la Loi, c'est-à-dire offrir des services d'accueil, de soutien, d'accompagnement ou de référence, au besoin.

La présente politique rappelle que le Collège Bart ne peut se substituer au travail des corps policiers et que la victime peut, en tout temps, porter plainte à la police, qu'elle ait ou non signalé la situation au responsable du traitement des plaintes.

La présente politique s'ajoute aux autres politiques, règlements et conventions collectives du Collège, auxquels elle ne déroge pas et ne se substitue pas, dont ceux qui établissent des processus disciplinaires et administratifs tels que le guide des enseignants, la PDÉA, la PIÉA, la PIR et la PIÉP.

1. Objectifs

- Contribuer à offrir un milieu d'études et de travail sains, respectueux et sécuritaire pour les étudiantes, les étudiants et les membres du personnel.
- Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.

- Établir les rôles et les responsabilités du personnel dirigeant, des membres du personnel, des représentants du comité étudiant, des étudiantes et des étudiants en regard des violences à caractère sexuel.
- Mettre en place des mesures de prévention, de sensibilisation, de formation obligatoire, de sécurité, d'accommodement et de services d'aide (accueil, référence, soutien psychosocial et accompagnement).
- Établir des règles encadrant les activités sociales ou d'accueil organisées par un acteur de la communauté collégiale, qu'elles aient lieu à l'intérieur ou à l'extérieur des murs du Collège.
- Établir les modalités pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements au Collège, ainsi que les modalités de leur traitement subséquent.
- Établir les sanctions applicables en cas de manquements à la politique.
- Établir un code de conduite encadrant les relations intimes entre un membre de la communauté étudiante et un membre du personnel.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté du Collège (employés, membres de la communauté étudiante, personnel dirigeant, sous-contractants). La politique s'applique au Collège, aux activités sociales, pédagogiques et professionnelles à l'extérieur du Collège et en ligne. La politique est acheminée aux milieux de stage approuvés et, en cas de manquements à la politique ou à la Loi de la part d'une personne issue d'un de ces milieux, celui-ci se verrait exclu de la liste des milieux approuvés. De plus, le Collège met en place ces mesures pour soutenir et protéger les personnes étudiantes dans le cadre de leurs activités de stage :

- Doter les stagiaires d'une convention ou d'un contrat de stage incluant leurs recours lors d'un incident de violence à caractère sexuel.
- Clarifier les attentes avec les milieux de stage lorsqu'un tel incident s'y produit, en plus de leur permettre de rediriger au besoin les personnes étudiantes vers les services d'accueil, de soutien et d'accompagnement.
- Former adéquatement les superviseuses et superviseurs de stage pour les aider à reconnaître les signes d'une situation de violence à caractère sexuel et à connaître les attitudes aidantes en cas de signalement ainsi que les ressources qui existent au Collège.

La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (RLRQ, chapitre P-39.3) s'applique aux stagiaires, quel que soit l'endroit où le stage en milieu de travail est effectué. Elle inclut dans la définition du harcèlement psychologique les conduites vexatoires à caractère sexuel au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) (art. 18). Il est à noter que la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les

établissements d'enseignement supérieur a, quant à elle, une définition plus large de ce qui constitue un geste de violence à caractère sexuel.

La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit que la ou le stagiaire peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (art. 26). Elle ou il a également la possibilité d'effectuer un signalement ou une plainte administrative à son établissement d'enseignement supérieur. L'établissement d'enseignement et les ressources spécialisées peuvent accompagner la personne étudiante dans ses démarches auprès de la Commission. Toute plainte doit être déposée dans les **deux ans** de la dernière manifestation de harcèlement psychologique (art. 26). L'employeur, l'établissement d'enseignement doivent informer la ou le stagiaire des droits prévus par cette loi (art. 5).

3. Définition de violences à caractère sexuel

La présente politique s'étend à toute forme de violence sexuelle. Dans le cadre de cette politique et dans le cadre de la Loi, « [l]a notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité dont l'agression sexuelle. 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 celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique » (art. 1 de la Loi).

4. Autres définitions

Dans le contexte de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent :

- **Agression sexuelle** : Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, 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.
- **Consentement** : L'accord volontaire et explicite qu'une personne donne à son ou sa partenaire au moment de participer à une activité sexuelle. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

- l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- la personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par les drogues ou de l'alcool ou inconsciente;
- le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

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

- le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance ou d'autorité vis-à-vis elle;
- la personne est dépendante de son partenaire sexuel;
- la relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.
-
- **Dévoilement** : Au sens de la politique, il est entendu qu'un dévoilement se produit lorsqu'une personne révèle avoir été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.
- **Signalement** : Un signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer au Collège une situation susceptible de mener à des actions de sa part.
- **Plainte administrative** : Il s'agit d'une démarche formelle de la victime visant à dénoncer une situation de violence à caractère sexuel au Collège. Elle vise à faire connaître la situation et à faire sanctionner la personne mise en cause au terme d'une enquête interne.
- **Plainte formelle en matière criminelle** : Il s'agit d'une démarche formelle de la victime visant à dénoncer une situation de violence à caractère sexuel au service de police. Elle implique la possible perpétration d'un acte criminel.
- PAE : Programme d'aide aux employés.
- PDÉA : Politique départementale d'évaluation des apprentissages.
- PIÉA : Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages.

- PIÉP : Politique institutionnelle d'évaluation des programmes.
- PIR : Plan institutionnelle de réussite.

5. Principes

- Accessibilité de la politique à tous les membres de la communauté collégiale.
- La lutte contre les violences à caractère sexuel est de la responsabilité de tous les membres de la communauté collégiale.
- La présente politique souligne l'engagement du Collège Bart à ce qu'aucun moyen ne soit pris pour inciter une personne victime ou témoin à se taire afin que, par exemple, l'établissement ne voie pas sa réputation entachée. Aussi, le Collège s'engage à ne tolérer aucune forme de représailles. Le Collège Bart s'engage à faire tout ce qu'il lui est possible pour protéger les personnes contre les représailles, qu'elles soient scolaires, professionnelles, financières, diffamatoires, etc. Les menaces de représailles sont également proscrites. Personne ne doit subir de représailles pour avoir dévoilé un événement lié à de la violence à caractère sexuel, pour avoir fourni des renseignements, pour avoir déposé une plainte ou pour être intervenu afin de faire cesser un comportement inadéquat.
- La présente politique prévoit que chaque personne faisant partie de la communauté du Collège Bart a droit aux services disponibles si elle en ressent le besoin. Les personnes victimes ou témoins de violences à caractère sexuel peuvent être accueillies et prises en charge par les services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement disponibles, et ce, dans le délai applicable qui ne doit pas excéder sept jours après un signalement ou une plainte administrative.
- En vertu du paragraphe 13 de l'article 3 ainsi que de l'article 4 de la Loi, le Collège Bart prévoit des mesures encadrant la communication de certains renseignements en vue d'assurer la sécurité d'une personne. Le contexte factuel de chaque dossier est alors pris en compte pour évaluer la nécessité de transmettre certaines informations. Si la sécurité est compromise, il importe de contacter rapidement les corps policiers et les ressources spécialisées en demandant le consentement de la victime avant d'appeler les corps policiers.
- La présente politique précise que le Collège Bart souscrit aux principes de confidentialité tout au long du processus de traitement de la plainte administrative, et ce, pour l'ensemble des parties impliquées. Ainsi, la

confidentialité est aussi offerte à la personne visée par une plainte, sauf 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, en vertu de l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, ou s'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence (art. 59.1, *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*).

- La présente politique reconnaît que les activités sociales, qui se déroulent toute l'année, peuvent créer des occasions propices à des gestes de violence à caractère sexuel, notamment parce qu'elles impliquent souvent de l'alcool et qu'il s'agit d'un facteur de risque considérable en ce qui a trait à la sécurité des personnes ("Sans oui, c'est non!", 2017). Les étudiantes et les étudiants de premières années y sont particulièrement vulnérables, entre autres, lors des activités d'accueil et d'intégration.

6. Rôles et responsabilités

Il est de la responsabilité de tous les membres de la communauté du Collège de prendre connaissance de la politique et de s'approprier son contenu : d'en respecter les exigences, les obligations et le code de conduite; d'être conscient de l'importance d'agir lorsqu'un témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel se manifeste; de prendre part aux formations offertes et de fournir les coordonnées des ressources disponibles à une personne victime qui se confie à eux.

6.1 La Direction générale

- est responsable de l'application de la présente politique et le conseil d'administration lui délègue l'autorité d'entreprendre toute action pour en assurer le respect.
- désigne les responsables des plaintes et des signalements, un homme et une femme.
- s'assure d'offrir un service d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement pour les employés (PAE).

6.2 La Direction des études

- s'assure de porter la présente politique à la connaissance de chaque étudiante et de chaque étudiant lors de la visite en classe d'un représentant de la Direction des études lors de la première session de chaque programme.
- s'assure de l'application de la politique.
- réalise la reddition de comptes prévue à la Loi.
- porte la présente politique à la connaissance des membres du personnel lors de leur embauche.
- coordonne les formations obligatoires pour le personnel dirigeant, les membres du personnel et les représentants du comité étudiants en matière de violences à caractère sexuel.
- s'assure d'offrir un service d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement pour les étudiants, ressource en relation d'aide formée en matière de violences à caractère sexuel ou en entente avec un organisme de la région spécialisé en matière de violences à caractère sexuel.
- contribue à la réalisation d'activités de prévention et de sensibilisation en matière de violence à caractère sexuel.
- coordonne le comité permanent de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.
- participe aux activités de formation obligatoires organisées pour le personnel dirigeant par le Collège.
- soutient les membres du personnel chargés d'intervenir.
- s'assure que les plaintes administratives sont traitées avec diligence et dans les délais prévus.
- détermine les mesures à appliquer au terme de l'enquête.
- accueille les personnes qui sont victimes, témoins ou auteurs de violences à caractère sexuel, leur faire part des options qui se présentent à elles et leur offrir l'accompagnement dont elles ont besoin.

6.3 Les enseignants et les employés

- adoptent une conduite contribuant à faire du Collège un lieu de travail sain, respectueux pour toutes et tous et exempt de violences à caractère sexuel.
- contribuent au fonctionnement des mécanismes de concertation mis en place par le Collège pour prévenir les violences à caractère sexuel.
- les enseignants s'assurent de porter la présente politique à la connaissance de chaque étudiante et de chaque étudiant en évoquant en début de session et évoquant dans leurs plans de cours avec les coordonnées de la ressource spécialisée à joindre en cas de besoin et l'adresse où la politique peut être consultée en intégralité.
- participent aux activités de formations obligatoire offertes par le Collège.

- collaborent avec les personnes concernées à l'application des mesures convenues lors du traitement d'une plainte.
- signalent une situation à risque de violence à caractère sexuel lorsqu'ils en sont témoins et portent assistance.

6.4 Les étudiantes et les étudiants

- adoptent une conduite contribuant à faire du Collège un lieu d'études sain, respectueux pour tous et exempt de violences à caractère sexuel.
- contribuent au fonctionnement des mécanismes de concertation mis en place par le Collège pour prévenir les violences à caractère sexuel.
- participent aux activités de formation obligatoires offertes par le Collège.
- collaborent avec les personnes concernées lors du traitement d'une plainte.
- signalent une situation à risque de violence à caractère sexuel lorsqu'ils en sont témoins et portent assistance.

6.5 Le syndicat des enseignants

- prévient les violences à caractère sexuel en concertation avec les représentants du Collège et collaborent à les faire cesser, notamment par la présence d'un représentant sur le comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.
- leurs représentants participent aux activités de formation obligatoires organisées par le Collège.

6.6 Représentants du comité étudiant

- s'assurent de porter la présente politique à la connaissance de chaque étudiante et de chaque étudiant au moment lors des activités sociales ou d'accueil ou lors de toutes autres activités organisées par le comité.
- préviennent les violences à caractère sexuel en concertation avec les représentants du Collège et collaborent à les faire cesser, notamment par la présence d'un représentant sur le comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.
- participent aux activités de formation obligatoires organisées par le Collège.

6.7 Responsables du traitement des plaintes

- reçoivent le signalement ou la plainte.
- accueillent la personne plaignante, écoute sa version de la situation et colligent l'information.

- expliquent le processus de traitement de plaintes et les moyens qui pourraient être mis en place pour faire cesser la situation, ainsi que ses droits et les autres recours possibles.
- appliquent les mesures nécessaires à la gestion adéquate de la situation.
- réfèrent la personne aux services d'aide approprié selon le cas, soit au Programme d'aide aux employés, à l'accueil psychosocial du Collège ou à une ressource externe tel que Viol-Secours ou le CALACS de la région.
- informent la personne plaignante de l'évolution du traitement de sa plainte.
- procèdent à l'enquête administrative auprès des personnes concernées par la plainte ou assurent qu'un enquêteur externe soit mandaté; produit un rapport ou tient compte du rapport de l'enquêteur dans le suivi du dossier.
- déterminent les mesures à prendre selon les conclusions de l'enquête.
- assurent le suivi des mesures convenues auprès des personnes et des instances concernées.
- font l'évaluation des risques de représailles avec la personne qui a signalé une situation problématique ou déposé une plainte administrative, au cas par cas. La personne visée par une plainte sera avisée qu'aucune mesure de représailles à l'endroit de la personne qui a signalé ne sera toléré et, qu'advenant ce cas, cet élément sera pris en compte dans l'évaluation de la plainte et des sanctions applicables, le cas échéant.

6.8 Le Comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel

- prévoit et organise des activités de prévention, d'information et de sensibilisation face aux violences à caractère sexuel pour la communauté du Collège.
- recommande à la Direction des études et du personnel ou Direction générale des thèmes d'activités de formation jugées nécessaires.
- recommande à la Direction des études et du personnel ou Direction générale des modifications jugées nécessaires à la présente politique.
- participe aux formations obligatoires offertes sur les enjeux, concepts et autres aspects propres aux violences à caractère sexuel.
- révisé et assure le suivi de la présente politique.

6.8.1 Composition du comité

- les coordonnateurs de programmes.
- la responsable des services adaptés, de soutien à la réussite et de l'accueil psychosocial.
- la Direction des études, responsable de la gestion des plaintes et de la coordination du comité.
- la Direction générale.
- un.e représentant.e. du comité étudiant.

6.8.2 Fonctionnement

Le comité établit ses procédures et ses règles de fonctionnement.

7. Mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel

Par la présente politique, le Collège s'engage à prévoir des mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel, qui comprennent la diffusion d'information de nature juridique, par exemple ce qui distingue un signalement, une plainte administrative – anonyme ou non – et une plainte formelle en matière criminelle ainsi que les étapes de dépôt et de cheminement qui leur sont associées et l'organisation de formations annuelles obligatoires destinées à la communauté collégiale.

7.1 Activités de formation annuelles

Le Collège s'engage à offrir des formations annuelles obligatoires pour le personnel dirigeant, les membres du personnel, les représentants de leur syndicat et les représentants du comité étudiant. Il s'engage également à offrir de la formation obligatoire à tous les étudiants en matière de violences à caractère sexuel afin que tous au Collège possèdent les connaissances et les réflexes nécessaires pour faire de la prévention ou réagir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel se présente.

L'offre de formations est basée sur les dix thématiques incontournables proposées dans le *Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur*, conçu en 2022 par la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. Ces formations et activités de prévention reflètent l'évolution des besoins de la communauté étudiante et des membres du personnel et peuvent traiter de sujets tels que :

- la notion de culture du viol ;
- les enjeux entourant la notion de consentement ;
- les connaissances, les attitudes et les comportements à l'égard de la consommation d'alcool ;
- la politique adoptée par l'établissement pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;

- l'offre de ressources disponibles, autant les ressources internes présentes sur le campus que les ressources externes situées à l'extérieur du campus (organismes spécialisés, corps policiers, etc.);
- le code de conduite et l'encadrement des relations intimes entre membres du personnel et membres de la communauté étudiante;
- les meilleures façons de réagir en tant que témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel.

Aussi, le Collège s'engage à déployer les activités nationales de sensibilisation et de communication organisées annuellement pour conscientiser les membres de la communauté à toutes les formes de violence à caractère sexuel et sexiste, telles que les formations disponibles gratuitement sur la plateforme [On s'écoute](#).

7.2 Mesures de sécurité

Par la présente politique, le Collège s'engage à mettre en place des mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires. Le Collège s'assure de diffuser les numéros d'urgence dans chaque local.

Pour contribuer à l'amélioration de la sécurité au sein de l'établissement, le Collège entend proposer un canal de communication permanent, la ressource prevention@bart.ca, permettant à tous les membres de la communauté de l'établissement de faire part de leurs commentaires, suggestions et demandes d'intervention concernant un enjeu de sécurité, auxquels le Collège s'engage à répondre à l'intérieur d'un délai opportun.

7.3 Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

La présente politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil ayant un caractère officiel organisée par l'établissement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, le comité étudiant ou un étudiant et ce, même si l'activité a lieu à l'extérieur du collège. Ainsi, les responsables de ces activités sont tenus de les faire approuver par la Direction des études et de mettre en place le cadre déterminé par la Direction pour qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromette l'intégrité physique et psychologique des personnes. Ainsi, ils assurent la mise en place de mesures préventives telles que des mesures de réduction des méfaits de la consommation d'alcool.

Une évaluation de l'incidence, de l'efficacité et de la pertinence des mesures sera faite en continu, par le comité permanent qui assure le suivi de la politique. À cet

égard, le *Guide pratique pour une évaluation utile et mobilisatrice des interventions visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur*, constitue une ressource utile.

8. Mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles

Le Collège exige dans les contrats qui le lient à ses sous-traitants que la présente politique soit portée à l'attention de toutes les personnes qui exerceront leurs activités au collège dans le cadre de ces relations d'affaires. La politique en entier est ainsi rendue applicable aux ressources contractuelles qui travaillent directement au collège.

9. Modalités applicables pour effectuer un signalement ou un dévoilement ou pour formuler une plainte

Toute personne souhaitant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire en s'adressant à :

Mireille Aubry, intervenante psychosociale, ressource désignée
Bureau : E-13a
Téléphone : 418 522-3907, poste 2241
Par MIO ou par courriel: prevention@bart.ca ou mireille.aubry@bart.ca

Louis Morneau, Directeur des études
Bureau : B-21
Téléphone : 418 522-3907, poste 2226
Par MIO ou par courriel: louis.morneau@bart.ca

Si la personne plaignante est un.e employée :

Mélissa Allaire, responsable des ressources humaines
Bureau : au rez-de-chaussée de l'administration
Téléphone : 418 522-3907, poste 2223

La présente politique rappelle que :

- aucun délai ne régit le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative, ils peuvent être effectués en tout temps.
- conformément à la Loi, les délais d'intervention applicables à la mise en place de mesures d'accommodement et au traitement de plaintes ne

peuvent excéder respectivement 7 et 90 jours. 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.

- les personnes victimes ou témoins de violences à caractère sexuel peuvent être accueillies et prises en charge par les services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement disponibles et ce, dans le délai applicable qui ne doit pas excéder sept jours après un signalement ou une plainte administrative. La personne qui serait visée par une plainte administrative ou par une plainte formelle en matière criminelle peut elle aussi avoir accès à ces services.

La politique souligne que conformément à l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, tout employé du collège qui a des motifs raisonnables de croire que la sécurité ou le développement d'une personne mineure est ou peut-être compromis est tenu de signaler sans délai la situation au Directeur de la protection de la jeunesse.

10. Processus de signalement et de traitement d'un dévoilement ou d'une plainte

La personne désirant effectuer un signalement ou une plainte concernant une conduite de violence à caractère sexuel dont elle a été témoin ou dont elle croit faire l'objet peut suivre la démarche qui suit, et ce, en tout temps.

Suite à la réception d'informations, le responsable du traitement des plaintes s'assurera que le soutien psychosocial, les mesures d'accommodements et les références à des services spécialisés nécessaires soient donnés à la personne qui en expriment le besoin et s'assurera d'enclencher la procédure du traitement de la plainte, le cas échéant.

10.1 Procédure pour faire un signalement

Dans le cas d'un signalement, le responsable des plaintes :

- accueille la personne qui fait le signalement, la soutient et lui fournit les informations quant aux ressources et aux recours possibles afin qu'elle les transmette à la personne.
- analyse le signalement à partir de l'information fournie par la personne afin d'évaluer s'il y a lieu de prendre des mesures.

Si la personne présumée victime qui fait un dévoilement décide de porter plainte à la suite de l'entretien avec le responsable des plaintes, celui-ci enclenche le processus de traitement de la plainte.

10.2 Traitement d'un dévoilement ou d'une plainte

Dans le cas d'un dévoilement ou d'une plainte, le responsable des plaintes :

- accueille et informe sur le processus de dévoilement ou de plainte.
- valide les besoins de soutien et d'accommodement.
- informe à propos du service d'aide psychosociale au Collège et à l'externe.
- réfère au service d'aide psychosociale au Collège ou à l'externe.
- analyse l'objet du dévoilement ou de la plainte.
- évalue le risque de représailles et met en place des mesures visant à protéger contre les représailles.
- met en place, pour limiter les impacts sur la vie académique et personnelle, des mesures d'accommodement qui peuvent être de plusieurs types, selon les circonstances, la nature des gestes posés et les besoins des personnes concernées :
 - possibilité de reporter une évaluation sans pénalité;
 - possibilité d'abandonner un cours sans pénalité;
 - inscription temporaire aux services adaptés
- procède à l'enquête ou mandate un enquêteur externe dans le cas du dépôt d'une plainte, dans une volonté de transparence. Le fondement ou non des allégations mentionnées lors de la plainte sera alors vérifié par le biais de rencontres avec les personnes jugées nécessaires pour établir la preuve.

L'enquête assurera la confidentialité du processus, donnera l'occasion aux deux parties impliquées de s'exprimer sur la situation en recueillant la preuve pertinente. Au terme de l'enquête un rapport sera produit et un suivi de ses conclusions sera fait.

Il est à noter que la personne présumée victime peut en tout temps faire la demande d'être accompagnée par la personne de son choix durant le processus.

Pendant le processus de traitement de la plainte, les parties impliquées peuvent être informées des conclusions de l'enquête, à savoir si le collège entend donner suite à la plainte ou non. La personne plaignante est informée des étapes subséquentes au cheminement de sa plainte et le collège s'assure qu'elle désire toujours poursuivre le processus.

À la suite du processus de traitement de la plainte administrative, c'est-à-dire lorsque lorsqu'une décision a été rendue et que de sanctions ont été imposées, le cas échéant, la personne plaignante est informée de la fin du processus. À la

demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

Que la personne présumée victime dépose ou non une plainte administrative ou une plainte formelle en matière criminelle, les services d'accueil, d'accompagnement et de soutien lui seront accessibles. De plus, la personne visée par une plainte peut également avoir accès aux services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement, si elle en exprime le besoin. Les interventions à cibler dans la prévention des violences sexuelles et les meilleures stratégies à mettre en place sont déterminées par les prestataires de services psychosociaux en concertation avec la personne mise en cause.

La présente politique rappelle qu'un geste de violence à caractère sexuel n'est pas automatiquement un acte criminel. Il ne revient pas aux ressources spécialisées du collège de qualifier de criminel ou non un geste de violence sexuel; à terme, seul le processus d'enquête policière le permet. En ce sens, le Collège dirigera et accompagnera vers les corps policiers la victime qui désire déposer une plainte formelle en matière criminelle, à la suite de quoi un processus d'enquête policière pourrait mener à des accusations criminelles.

La politique prévoit s'appliquer dans les cas suivants :

- lorsque est déposée une plainte à l'endroit d'un membre du personnel, tant que son lien d'emploi avec l'établissement est maintenu, et ce, que la personne plaignante soit issue de la communauté de l'établissement ou pas;
- lorsque est déposée une plainte relative à un événement s'étant produit au collège entre deux personnes membres de la communauté;
- lorsque est déposée une plainte relative à un événement survenu à l'extérieur du collège, mais dans le cadre d'une activité organisée par l'établissement, un membre de son personnel, une personne dirigeante ou le comité étudiant.
- activité non organisée par l'établissement (congrès, colloque, etc.), mais impliquant des membres de sa communauté.

10.3 Équité procédurale

L'équité procédurale est une notion de justice naturelle s'appliquant bien au-delà des tribunaux judiciaires et quasi judiciaires. En effet, elle s'applique également à des organismes administratifs et garantit certains droits aux citoyennes et citoyens interagissant avec eux.

L'équité procédurale se divise en deux volets :

- Elle consiste à donner à une partie la possibilité de se faire entendre lorsqu'une décision portant sur ses intérêts doit être rendue et implique que cette décision soit prise par un organisme indépendant et impartial.
- La partie doit être au fait des informations sur lesquelles la décision sera basée et avoir l'occasion de participer à la prise de décision et de réagir aux informations détenues par le comité qui prend en charge la plainte administrative.

L'équité procédurale est une notion souple et les obligations imposées aux établissements varient largement selon les enjeux et la nature des procédures engagées. Ainsi, lorsqu'il y a un signalement ou que les actions entreprises en réponse à une dénonciation n'affectent pas la personne mise en cause, les obligations envers cette dernière ne seront pas les mêmes que si elle faisait l'objet d'une plainte et était susceptible d'être expulsée.

11. Sanctions applicables en cas de manquements à la politique

La Collège Bart prévoit dans les cas de manquements à la politique, selon le groupe auquel appartient la personne visée par une plainte administrative, une gradation des sanctions en fonction de la nature, de la gravité ou du caractère répétitif des gestes commis. Ces sanctions sont de nature administrative et disciplinaire et ne se substituent pas à celles prévues par d'éventuelles procédures judiciaires. L'évaluation de chaque dossier doit être faite au cas par cas.

Les sanctions imposées à des membres du personnel peuvent aller de l'avis au dossier, à la suspension, au renvoi ou au congédiement et pour un étudiant, de l'avis au dossier jusqu'à l'expulsion. Il est possible d'intégrer à la gradation des sanctions, lorsqu'applicable, une rencontre de sensibilisation et d'éducation concernant la portée des gestes de violence à caractère sexuel.

Avec l'adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (L.Q. 2024, chapitre 4)¹, la gradation des sanctions pour le personnel n'a plus à tenir compte des clauses d'amnistie que peuvent contenir les conventions collectives ou les décrets de convention collective.

¹ Cette loi impose de nouvelles obligations en matière de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel. Ces obligations sont détaillées sur le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et ne nécessitent pas l'adoption d'une autre politique. Il est plutôt possible de mettre à jour la politique institutionnelle afin qu'elle réponde aux obligations de la nouvelle loi relativement aux violences à caractère sexuel.

En effet, à la suite des modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, aucune disposition d'une telle convention ou d'un tel décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de prendre en considération des mesures disciplinaires antérieures pour l'imposition de nouvelles sanctions lorsque les mesures avaient été imposées en raison d'une inconduite relative à de la violence physique, psychologique ou sexuelle.

12. Autres recours des victimes

D'autres recours pour porter plainte pour une agression sexuelle sont également possibles (Cour civile, Ordre professionnel, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), etc.).

13. Entrée en vigueur et révision

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} août 2019 et a été révisée à l'automne 2024. Une révision de son incidence, de son efficacité et de sa pertinence est prévue à tous les cinq ans après son adoption.

Cette politique a été adoptée par le conseil d'administration lors de sa réunion du 18 décembre 2024 et transmise au Ministère le 9 janvier 2025.

CODE DE CONDUITE À L'ATTENTION DU PERSONNEL

Ce code de conduite prévoit les règles qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté étudiante doit respecter si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci.

L'objectif est d'éviter toute situation où pourrait coexister ces liens et relations lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation pédagogique ou d'autorité ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

Les cas de figures envisageables d'inconduite selon ce code :

- un membre du corps professoral avec un membre de la communauté étudiante dans le même département d'études;
- un membre du personnel dirigeant avec un membre de la communauté étudiante de l'établissement;
- un assistant d'enseignement avec un membre de la communauté étudiante du même département.

Dans le contexte où des personnes se trouvent dans une de ces situations, parce que la relation intime s'est développée avant la relation pédagogique ou d'autorité, la politique prévoit qu'il est possible pour elles de le divulguer à la Direction des études pour permettre la mise en place de mesures assurant la préservation de l'objectivité et de l'impartialité requises. Cette situation doit être rapportée dès qu'il est constaté qu'il y aura une influence sur le cheminement pédagogique de l'étudiant dans les meilleurs délais.

La politique prévoit les mesures suivantes pour encadrer la coexistence entre les relations intimes et les relations pédagogiques ou d'autorité afin d'assurer l'impartialité et l'objectivité :

- assigner un autre membre du corps professoral à la correction des évaluations.
- si possible, l'inscription à un cours équivalent en commandite.

Advenant que la relation intime se soit développée pendant la relation pédagogique ou d'autorité, cette situation doit être rapportée dans les meilleurs délais et sera examinée afin que des mesures ou des sanctions soient prises.

Ressources externes

Viol Secours 418-522-2120, www.violsecours.qc.ca

CALACS Rive-Sud 418-835-8342 ou 1-866-835-8342 (Sans frais)

Violence Info 418-667-8770.

1-888-933-9007 pour les victimes d'agression sexuelle.

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de la Capitale-Nationale (CAVAC)
418-649-3527 poste 42024
418-649-3512 poste 42330.

Service de consultation de l'École de psychologie de l'Université Laval
418-656-5490

Le 211 (téléphone et <http://www.qc.211.ca/>)

Informations additionnelles

- www.rqcalacacs.qc.ca
- www.agressionsexuelle.com
- www.jesuisfeministe.com
- www.teljeunes.com
- www.cyberaide.ca
- www.educaloi.qc.ca