



POLITIQUE N° 24 EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL ET DE PROMOTION DE LA CULTURE DU CONSENTEMENT AU CÉGEP JOHN ABBOTT

La présente politique a été adoptée pour la première fois par la résolution numéro 391-06 le 27 novembre 2018 pour prendre effet le 1^{er} septembre 2019, puis modifiée ultérieurement par les résolutions :

- 394-27 12 juin 2019
- 408-06 15 juin 2021
- 416-05 10 septembre 2022 (en vigueur le 22 septembre 2022)
- 433-04 11 février 2025

En cas de divergence, la version anglaise prévaut sur la version française.

POLITIQUE N° 24 EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL ET DE PROMOTION DE LA CULTURE DU CONSENTEMENT AU CÉGEP JOHN ABBOTT

Table des matières

1.	DÉFINITIONS	1
2.	OBJECTIFS	7
3.	CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE	8
4.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES DIVERSES PARTIES.....	9
5.	COMPORTEMENTS INTERDITS.....	10
6.	ÉDUCATION, FORMATIONS, ACTIVITÉS DE PRÉVENTION ET COMMUNICATION.....	10
7.	MESURES DE SÉCURITÉ POUR CONTRER LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL, INCLUANT LES AJUSTEMENTS APPORTÉS AUX INFRASTRUCTURES POUR SÉCURISER LES LOCAUX	12
8.	DIRECTIVES POUR LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL ORGANISÉES PAR LE COLLÈGE OU PAR UN GROUPE D'ÉTUDIANTS.....	13
9.	CODE DE CONDUITE POUR LES PERSONNES EN POSITION D'AUTORITÉ OU QUI ENSEIGNENT....	14
10.	CONFIDENTIALITÉ APRÈS UN DÉVOILEMENT	16
11.	REPRÉSAILLES.....	17
12.	MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES (SANCTIONS APPLICABLES)	17
13.	ÉQUIPE D'INTERVENTION EN CAS D'AGRESSION SEXUELLE (SART)	17
14.	PRISE DE CONTACT AVEC LES RESSOURCES EN MATIÈRE D'AGRESSION SEXUELLE.....	19
15.	COMITÉ PERMANENT	27
16.	ENTRÉE EN VIGUEUR	28
17.	COMMUNICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	28
18.	RAPPORT ANNUEL SUR LES INCIDENTS ET LES INITIATIVES EN LIEN AVEC LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	28

GRILLE A – FORMULAIRE DE DIVULGATION

ANNEXE A : GUIDE DE SOUTIEN SART

ANNEXE B : GUIDE DE RÉFÉRENCE SART

ANNEXE C : SOUTIEN AUX RÉPONDANTS

ANNEXE D : PROTECTION DE LA JEUNESSE – NUMÉROS PAR RÉGION

ANNEXE E : LISTE DES MEMBRES ACTUELS DE LA SART

ANNEXE F : VERSION ANGLAISE DES ANNEXES DU GOUVERNEMENT

Le document abrégé doit être signé par les entrepreneurs qui reconnaissent avoir lu et bien compris cette politique (à compléter ultérieurement).

POLITIQUE N° 24 EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL ET DE PROMOTION DE LA CULTURE DU CONSENTEMENT AU CÉGEP JOHN ABBOTT

PRÉAMBULE

Le Cégep John Abbott (ci-après le « Collège ») interdit toute forme de violence à caractère sexuel. Le Collège cherche à encourager et à maintenir une communauté soucieuse du respect mutuel et du bien-être de tous ses membres. Tous les membres de la communauté du Collège ont le droit d'étudier, de travailler et d'apprendre dans un climat libre de toute violence à caractère sexuel. Le Collège a adopté la présente politique qui définit les paramètres et les procédures de prévention de la violence à caractère sexuel et, au besoin, comment y faire face.

Tous les membres de la communauté de notre Collège sont protégés par cette politique et ils partagent la responsabilité de créer et de maintenir un environnement qui favorise la sécurité et la dignité de chaque personne. À cette fin, la politique fournit un cadre pour l'élimination de la violence à caractère sexuel au sein de la communauté du Collège, tout en empêchant sa récurrence et en remédiant à ses effets. Les personnes en position d'autorité, selon la définition ci-dessous, ont la responsabilité de reconnaître et d'empêcher ces comportements, et ce, conformément aux dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*, de la *Loi sur les normes du travail* du Québec et du *Code civil* du Québec. Toute personne reconnue responsable de telles infractions s'exposera à des sanctions conformément aux politiques actuelles du Collège et pourrait également faire l'objet de poursuites judiciaires.

La présente politique exprime également l'engagement du Collège à lutter contre la violence à caractère sexuel et la culture du viol, et à contrer les mythes et les attitudes néfastes entourant le sujet par l'éducation et la formation. La présente politique favorise la sensibilisation et la prévention, décrit le soutien aux survivants et aux victimes (tels que définis ci-dessous) et établit des cadres procéduraux équitables pour la responsabilisation.

1. DÉFINITIONS

Lorsqu'utilisés dans la présente politique, les expressions et termes suivants signifient:

1.1 CONSENTEMENT

Le consentement désigne l'accord volontaire d'une personne à participer à une activité sexuelle donnée. Le consentement est TOUJOURS REQUIS, quelle que soit la nature de la relation ou des antécédents des personnes impliquées. La personne qui entreprend un contact sexuel a la responsabilité d'obtenir un consentement sans équivoque. Le consentement devrait s'obtenir d'un commun accord, clairement, et dans un contexte libre de toute contrainte, force, ou menace. Il est réversible en tout temps si l'une des parties manifeste clairement son hésitation, sa confusion ou son incapacité de consentir (p. ex. : en cas de problèmes de santé, de consommation d'alcool ou de drogue), ou bien manifeste un doute; dans ces cas, les deux parties devraient

arrêter et obtenir un consentement verbal avant de décider de continuer l'acte sexuel. Le consentement à un acte sexuel n'implique pas un consentement à tout autre acte ou à la répétition de cet acte ultérieurement.

On ne peut parler de consentement quand : il est donné par un tiers; quand la personne habilitée à consentir est incapable de le faire (comme lorsqu'elle est sous l'effet de drogues, lorsqu'elle est inconsciente ou lorsque ses capacités sont affaiblies); le consentement a été obtenu par un abus de pouvoir ou de confiance; le comportement de la personne démontre un manque de consentement ou une ambivalence; ou quand la personne souhaite retirer un consentement donné antérieurement.

Au Canada, en matière criminelle, l'âge du consentement sexuel est de 16 ans dans la plupart des cas et il est porté à 18 ans dans une variété de circonstances, entre autres si le partenaire sexuel est en position d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'une personne plus jeune, si la personne est dépendante du partenaire sexuel (logement, besoins financiers, etc.), ou si la relation en est une d'exploitation sexuelle.

Ainsi, la position du Collège veut que le consentement ne puisse exister lorsqu'il y a relation intime ou sexuelle entre un étudiant et un membre de la communauté du Collège ayant :

- **une autorité directe ou un pouvoir (p. ex. : enseignant, entraîneur, agent de sécurité) sur l'étudiant;**
- **une relation d'aide ou d'enseignement auprès de l'étudiant (p. ex. : infirmière, psychologue, thérapeute sportif, tuteur non étudiant, directeur adjoint des études).**

1.2 CULTURE DU VIOL ET MISOGYNIE

La culture du viol est un sous-ensemble de valeurs, de croyances et de comportements qui normalisent ou banalisent la violence sexuelle. La culture du viol engendre des comportements et des paroles qui blâment la victime de violence sexuelle et minimisent l'incidence et l'impact du viol et d'autres formes de violence sexuelle. La culture du viol objective généralement les femmes et les autres genres, ce qui peut conduire à des comportements et à des attitudes misogynes. Une culture de la misogynie en est une qui impose les normes et les attentes de l'ordre social patriarcal où le sexisme est intégré dans le comportement et la communication des membres d'une communauté ou d'une institution.

1.3 CULTURE DE CONSENTEMENT

Une culture de consentement est une culture qui respecte tous les genres, qui valorise le consentement et la considération, et dans laquelle les victimes et survivants ne sont pas blâmés pour ce qu'il leur est arrivé, mais sont protégés et soutenus. Dans une telle culture, les personnes qui sont en position de pouvoir ou qui sont privilégiées ne tirent pas profit de ceux qui ne sont pas dans la même position; au contraire, ils les protègent et protègent aussi leurs droits lorsqu'il le faut. Dans une culture de consentement, tous les membres de la communauté du Collège s'enorgueillissent d'être des témoins actifs lorsqu'ils sont en présence d'actes de violence à caractère sexuel et ils saisissent toutes les occasions qui se présentent pour discuter du consentement et de ses conséquences dans leurs interactions quotidiennes (discussions en classe, dans les corridors ou ailleurs).

1.4 VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

La violence à caractère sexuel désigne toute forme de violence ciblant la sexualité, ainsi que toute inconduite à connotation sexuelle, ce qui inclut les gestes, pratiques, commentaires, comportements ou attitudes non désirés, qu'ils soient ponctuels ou répétés, y compris les violences liées à la diversité sexuelle et de genre. La violence à caractère sexuel inclut tout acte sexuel, tentative de contact sexuel, commentaire ou avance de nature sexuelle, ainsi que le ciblage (direct ou indirect) de la sexualité d'une personne sous la contrainte. Cela implique que ces actes de violence à caractère sexuel sont commis contre une personne qui n'est pas consentante ou qui n'est pas en mesure de consentir. Par ce terme, on reconnaît aussi que certains actes de violence à caractère sexuel comme certains types de contraintes ne sont pas toujours condamnables aux yeux de loi, mais ils le sont d'après la définition de la présente politique. La violence à caractère sexuel comprend l'agression sexuelle, la contrainte sexuelle, le harcèlement, l'inconduite sexuelle, l'exploitation sexuelle et l'abus de pouvoir. La violence à caractère sexuel comprend également le harcèlement; les blagues sexistes, homophobes ou transphobes; l'exhibitionnisme; le « furtivage » (retrait d'un préservatif juste avant ou pendant une relation sexuelle sans l'accord explicite du partenaire); le voyeurisme; l'enregistrement et la diffusion d'images ou de vidéos à caractère sexuel sans consentement; la « pornodivulgaration » (l'envoi d'images ou de vidéos à caractère sexuel sans consentement, prises de quelqu'un dans un moment de confiance de nature intime); le cyberharcèlement ou le cyberstalking à caractère sexuel, etc. La violence à caractère sexuel comprend aussi les actes ou les paroles qui s'échangent au moyen des technologies (médias sociaux, clavardage en ligne, blogues, etc.).

La violence à caractère sexuel peut toucher tous les genres. Aucun genre n'est à lui seul responsable d'actes de violence à caractère sexuel, bien que les statistiques démontrent que certains groupes sont plus susceptibles de commettre des violences à caractère sexuel alors que d'autres, malheureusement, y sont plus exposés. Le Collège reconnaît qu'une personne peut être influencée par certains points de vue ou certaines circonstances comme l'origine ethnique ou nationale, le genre, l'identité, l'orientation sexuelle, la religion, l'invalidité ou la non-invalidité, le fait d'être autochtone, le statut d'immigration ou celui d'étudiant étranger, les affections médicales telles que le VIH, ou les facteurs économiques pouvant rendre une personne plus vulnérable aux violences à caractère sexuel et pouvant influencer ses besoins et ses choix en matière de recours. L'aide et le soutien fournis en vertu de la présente politique tiendront compte, au besoin et sur demande, des circonstances et points de vue décrits plus haut. Le respect et la reconnaissance de ces facteurs sont essentiels dans le choix des soins et du soutien apportés.

1.4.1 Agression sexuelle

L'agression sexuelle consiste à avoir ou à tenter d'avoir une relation ou un rapport sexuel avec une autre personne sans son consentement. Elle comprend (sans s'y limiter) les rapports ou les contacts sexuels effectués sous la menace ou la contrainte sur une personne qui n'est pas consentante ou qui se trouve en situation d'incapacité. L'agression sexuelle fait aussi référence aux actes qui ne sont pas accompagnés de contact physique (p. ex. : envoi d'images ou de messages intimes, commentaires à caractère sexuel). On utilise le terme « agression sexuelle » pour décrire tout acte de violence à caractère sexuel interdit par la loi.

1.4.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles indésirables, répétées et persistantes, les demandes de faveurs sexuelles ainsi que d'autres comportements verbaux, physiques ou visuels de nature sexuelle dans des situations où :

- a. la soumission à une telle conduite devient, implicitement ou explicitement, conditionnelle à l'emploi ou à la formation d'une personne; ou
- b. la soumission à une telle conduite ou son refus sont utilisés contre une personne et affectent des décisions relatives à l'emploi ou de nature scolaire; ou
- c. une telle conduite a pour but ou effet d'interférer déraisonnablement avec les résultats scolaires ou la performance professionnelle d'une personne, ou de créer un milieu de travail ou d'étude hostile, intimidant ou dégradant; ou
- d. une telle conduite cible le genre, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle ou tout autre droit fondamental protégé par nos lois.

Un seul acte isolé de violence à caractère sexuel peut constituer un harcèlement sexuel si l'incident est grave. Plus la conduite est grave et moins il est besoin de démontrer la récurrence des incidents pour établir qu'il s'agit bien de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut se manifester en personne ou par le biais des technologies (médias sociaux, clavardages ou blogues). Toute diffusion ou menace de partager des informations, des rumeurs, des images ou des vidéos intimes constituent le cyberharcèlement.

1.4.3 Inconduite sexuelle

On appelle « inconduite sexuelle » les actes ayant une connotation sexuelle qui surviennent dans une relation professionnelle au sens du *Code des professions* du Québec (RLRQ, c. C-26, art. 59.1). L'inconduite sexuelle s'applique aux relations d'aide que l'on retrouve chez les infirmières, les psychologues, les avocats, les conseillers, les docteurs, etc.

1.4.4 Contrainte sexuelle

La contrainte sexuelle fait référence à l'utilisation de la force physique ou à des manipulations plus insidieuses (chantage, menaces, mensonges, intimidation psychologique) dans le but d'obtenir un contact ou une interaction sexuelle.

1.4.5 Exploitation sexuelle

L'exploitation sexuelle consiste en un agissement ou une omission d'agir qui impliquent une prise d'avantage sexuel injuste, humiliante ou abusive sur une personne non consentante.

1.4.6 Abus de pouvoir ou abus d'autorité

Ce type d'abus consiste à user de façon inappropriée ou illégitime du pouvoir ou de l'autorité conférés par son statut pour compromettre l'emploi ou l'apprentissage d'une personne et endommager ou empêcher son travail ou son apprentissage. Cet abus pourrait être utilisé pour contraindre, menacer ou réduire au silence une personne dans un contexte de violence à caractère sexuel.

1.5 RELATIONS PERSONNELLES ÉTROITES

Il s'agit de relations entre amis, membres de la famille, partenaires intimes, parents et enfants ou frères et sœurs et de relations amoureuses ou sexuelles consenties.

1.6 SITUATION D'AUTORITÉ OU DE POUVOIR

Il y a situation d'autorité ou de pouvoir lorsque des personnes occupant des postes de différents niveaux dans la hiérarchie d'une organisation ou d'une structure (p. ex. : l'enseignante et ses étudiants, le directeur et un employé subalterne, un membre du personnel permanent et un employé contractuel, un membre du personnel et un bénévole, un superviseur de stage et un stagiaire, un entraîneur et un étudiant-athlète de son équipe).

1.7 RELATIONS D'AIDE

Il y a relation d'aide lorsqu'une personne en détresse demande à être accompagnée par un professionnel ou un psychologue. Il s'agit de la relation entre les étudiants et les psychologues, les psychothérapeutes, les infirmières, les conseillers, les techniciens des services adaptés, les techniciens en travail social, les conseillers en orientation, les conseillers aux affaires étudiantes et autres employés du Collège.

1.8 RELATION PÉDAGOGIQUE

Une relation pédagogique inclut toutes les interactions au cours desquelles l'enseignement et l'apprentissage ont lieu. Elle inclut les relations entre les étudiants et leur enseignant, leur tuteur, leur technicien de laboratoire, leur entraîneur et leur spécialiste en apprentissage, pour n'en nommer que quelques-uns.

1.9 CONFLIT D'INTÉRÊTS

Il y a conflit d'intérêts lorsque des employés du Collège se retrouvent dans une situation de relation personnelle étroite qui risque d'influencer l'exercice objectif de leurs tâches. Le conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou apparent.

1.10 SURVIVANT OU VICTIME

Un survivant ou une victime est un membre de la communauté du Collège qui a subi un acte de violence à caractère sexuel.

1.11 RÉPONDANT

Désigne tout membre de la communauté du Collège contre lequel une plainte officielle est déposée au Collège.

1.12 PLAIGNANT

La personne qui dépose une plainte officielle d'acte de violence à caractère sexuel.

1.13 TÉMOINS ACTIFS

Les membres de la communauté du Collège sont invités à prendre les mesures appropriées lorsqu'ils sont témoins d'un acte de violence à caractère sexuel, quel qu'il soit, plutôt que d'afficher une attitude passive (témoins qui n'interviennent pas, n'aident pas, n'apportent aucun soutien et ne cherchent aucune aide). Le Collège encourage le signalement rapide auprès du service de sécurité du campus lorsque la sécurité et la sûreté d'une personne risquent d'être compromises, comme lors de situations où l'on observe un acte de violence à caractère sexuel. Le fait de ne pas intervenir ou de ne pas chercher de l'aide en situation de violence à caractère sexuel (en personne ou en ligne) peut faire en sorte qu'une personne ne fera plus confiance à la communauté du Collège; comme telle, une réponse passive risque d'être lourde de conséquences et ne peut être tolérée.

Veuillez lire l'**Annexe A : Guide de soutien SART** pour plus d'information sur la façon de devenir un témoin actif au sein de notre communauté. Pour plus d'aide, veuillez contacter un membre de l'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle (SART) qui pourra vous rencontrer et vous expliquer comment faire face à une situation d'agression sexuelle.

1.14 DÉVOILEMENT

Il y a dévoilement lorsqu'une personne révèle avoir été victime de ce qu'elle considère être un acte de violence à caractère sexuel. Il faut bien distinguer le dévoilement de la déposition d'une plainte.

1.15 SIGNALEMENT

Il y a signalement lorsque qu'un membre de la communauté du Collège informe la SART qu'il pourrait être en présence d'un acte violence à caractère sexuel. Il faut bien distinguer le signalement d'une déposition de plainte.

1.16 OPTIONS EN MATIÈRE DE SIGNALEMENT

Plainte officielle au Collège : Une plainte officielle constitue un geste posé par une victime de violence à caractère sexuel afin de rapporter qu'elle a vécu une telle situation. Une plainte officielle auprès du Collège implique que la personne souhaite alerter le Collège de l'existence d'une infraction à la présente politique et, à ce titre, elle déclenche un processus administratif de soutien et d'enquête.

Plainte externe : Les membres de la communauté du Collège sont libres de faire appel à toute ressource extérieure qu'ils jugent appropriée, y compris en recourant au système de justice pénale ou en entamant des démarches au civil.

Il est à noter que les plaignants peuvent déposer une plainte officielle auprès du Collège, une plainte externe ou les deux.

1.17 ÉQUIPE D'INTERVENTION EN CAS D'AGRESSION SEXUELLE (SART)

L'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle (voir la liste des membres à l'**Annexe E : Liste des membres actuels de la SART**) est à la disposition de la communauté du Collège à qui elle fournit des services éducatifs et de consultation et fait office de guichet unique. Elle peut se réunir à la demande du président de la SART dans des cas de violence à caractère sexuel, dans le but de fournir des ressources et de l'aide aux parties concernées. Le président de la SART est nommé par le directeur général, le directeur des ressources humaines et le directeur des services aux étudiants.

1.18 REPRÉSAILLES

Les représailles sont des tentatives de vengeance qui incluent, sans s'y limiter, toute forme d'intimidation, de représailles ou d'agression, ou toute intention d'empêcher la participation aux procédures disciplinaires du Collège en vertu de la politique du Collège. Les représailles peuvent inclure l'abus ou la violence persistante, d'autres formes d'agression, la calomnie ou la diffamation. Toute personne ou tout groupe de personnes, non seulement un plaignant ou répondant, peut exercer des représailles. Des représailles peuvent être exercées contre le plaignant, le répondant, ou toute personne ou tout groupe de personnes impliquées dans

l'enquête sur une allégation de violence à caractère sexuel ou dans sa résolution. Les représailles peuvent survenir avant, pendant ou après une enquête ou les démarches du Collège.

Il est interdit à un employeur d'exercer des représailles contre un employé ou de lui imposer toute autre sanction au motif que l'employé a présenté ou participé à la présentation d'un rapport à l'employeur concernant des comportements de harcèlement visant une autre personne.

1.19 LEADERSHIP

- a. **CADRE** : Tout directeur du Collège classifié au sens du règlement sur les cadres. Par souci de clarté et sans s'y limiter, ce terme désigne les employés classés comme cadres ou coordonnateurs, gérants ou régisseurs. Les cadres peuvent aussi être appelés aux présentes comme personnel de direction.
- b. **HORS-CADRE** : Le directeur général et le directeur des études du Collège qui sont classés aux présentes comme hors cadre.
- c. **MEMBRES DU PERSONNEL (EMPLOYÉS)** : Cette catégorie comprend toutes les personnes qui travaillent pour le Collège que ce soit à temps plein, à temps partiel ou occasionnellement.
- d. **SOUS-TRAITANT** : Personne ou employé d'une compagnie avec qui le Collège entretient une relation contractuelle.
- e. **ÉQUIPE SPORTIVE** : Membres d'une équipe invitée ou locale, incluant, sans s'y limiter, les entraîneurs, les athlètes, les thérapeutes, les chauffeurs ou les officiels de la ligue.
- f. **REPRÉSENTANT SYNDICAL** : Employé élu au sein d'une association représentant les intérêts d'un groupe spécifique d'employés (c.-à-d. le personnel de soutien, professionnel, ou enseignant) tel que défini dans le document de certification.
- g. **ASSOCIATION ÉTUDIANTE (SUJAC)** : Groupe dont la principale fonction est de promouvoir et de défendre les droits des étudiants et les intérêts du Collège.
- h. **REPRÉSENTANT DE LA SUJAC** : Ce terme désigne l'étudiant élu au sein de l'association pour représenter les droits et les intérêts de tous les étudiants du Collège.

1.20 COMMUNAUTÉ DU COLLÈGE

Ce terme désigne l'ensemble des étudiants (actuels, candidats à l'admission, diplômés), du personnel du Collège, des demandeurs d'emploi, des personnes faisant affaire avec le Collège ou agissant en son nom, des bénévoles, des entrepreneurs et des visiteurs du campus.

2. OBJECTIFS

La présente politique :

- a. a pour but de contrer toute forme de violence à caractère sexuel, afin de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes, de protéger leur dignité et de garantir un environnement de travail et d'étude sécuritaire, harmonieux et sans discrimination;
- b. précise les rôles et les obligations des divers membres de la communauté du Collège en ce qui a trait à la prévention de la violence à caractère sexuel et en ce qui concerne la promotion d'une culture de consentement et de sécurité dans tout le Collège;
- c. impose la mise en œuvre et la révision régulière de mesures de prévention et de sécurité;
- d. est mise à la disposition de toutes les personnes dont le comportement est visé par la présente politique;
- e. fournit de l'information sur la façon d'obtenir de l'aide en cas de violence à caractère sexuel et sur la façon de déposer une plainte officielle. Elle décrit aussi les conséquences possibles découlant de comportements de violence à caractère sexuel au sein de la communauté de notre Collège;
- f. fournit un cadre pour la mise en œuvre de mesures éducatives, préventives et administratives visant à sensibiliser davantage les membres de la communauté du Collège et à communiquer la politique de tolérance zéro qu'a adoptée le Collège en matière de violence à caractère sexuel. On peut aussi obtenir de l'aide en consultant l'**Annexe A** et l'**Annexe B : Guide de référence SART** et en consultant un membre de la SART, comme précisé plus loin.

Ainsi, le Collège s'engage à :

- a) favoriser la prise de conscience de comportements pouvant mener à la violence à caractère sexuel au moyen de programmes annuels de formation optionnels et obligatoires offerts au personnel du Collège et aux étudiants;
- b) assurer un suivi rapide, équitable et judicieux, dans le respect de la confidentialité de toutes les parties concernées;
- c) assurer que tout membre de la communauté du Collège qui, de bonne foi, recherche un recours, une réparation ou est impliqué dans une procédure visée par la présente politique peut le faire sans crainte ni représailles;
- d) assurer que la présente politique n'a aucun effet préjudiciable aux droits d'une personne en vertu d'une convention collective ou de la loi; et
- e) fournir des directives pour les activités sociales ou d'accueil organisées par le Collège, par un employé, une équipe sportive ou un groupe d'étudiants, qu'elles se passent sur le campus ou à l'extérieur.

3. CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent ou étudient au Collège. Elle s'applique aussi aux personnes qui utilisent des services des membres de la communauté du

Collège ou qui fournissent des services à ces membres. La SART encourage le signalement rapide de tous les incidents de violence à caractère sexuel, qui que soit l'agresseur. Par conséquent, cette politique s'applique de façon non limitative :

- a. aux comportements sur le campus;
- b. à toutes les formes de communication incluant, mais sans s'y limiter, le téléphone, les médias sociaux et de communication;
- c. aux comportements au cours d'événements parrainés par le Collège, sur le campus ou à l'extérieur;
- d. aux fonctions sociales et athlétiques associées au Collège;
- e. aux lieux de stage, programmes de travail étude ou d'échange;
- f. aux voyages, excursions, conférences, séminaires et ateliers de formation;
- g. aux comportements hors campus d'un membre de la communauté du Collège ayant un impact sur la capacité d'une personne à travailler ou étudier au Collège.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES DIVERSES PARTIES

Tous les membres du Collège sont tenus de :

- a. se familiariser avec la présente politique et avec les responsabilités qui en découlent;
- b. se conformer à la présente politique;
- c. signaler tout incident de violence à caractère sexuel en communiquant immédiatement avec la sécurité du Collège ou avec la SART;
- d. participer aux séances de formation et de prévention organisées dans le cadre de la présente politique;
- e. recommander toute personne qui veut signaler un incident ou obtenir de l'information à la SART;
- f. coopérer aux enquêtes sur des allégations de violence à caractère sexuel.

De plus, certains membres de la communauté du Collège ont des rôles et responsabilités supplémentaires, tout particulièrement :

Le personnel d'encadrement :

- a) assure l'application de la présente politique;
- b) suit les formations obligatoires exigées par la politique et offertes au Collège;

- c) veille au respect des normes prévues par la présente politique.

5. COMPORTEMENTS INTERDITS

Comme prévu par la loi et la présente politique, les comportements suivants sont interdits au sein de la communauté du Collège :

- a. Il est interdit de commettre toute forme de violence à caractère sexuel envers un autre membre de la communauté.
- b. Il est interdit d'exercer des représailles contre un membre de la communauté du Collège qui a dévoilé, signalé ou été accusé d'un acte de violence à caractère sexuel, ou qui a déposé une plainte officielle à ce sujet.
- c. Il est interdit à tous les employés d'engager une relation intime, amoureuse ou sexuelle avec un étudiant sans respecter les limites fixées par la présente politique.

6. ÉDUCATION, FORMATIONS, ACTIVITÉS DE PRÉVENTION ET COMMUNICATION

6.1 INTENTION

Le Collège s'engage à faire la promotion d'un environnement de travail et d'étude sécuritaire pour toute la communauté. Il travaillera à éliminer la violence à caractère sexuel en distribuant la documentation éducative appropriée et en offrant aux étudiants, aux enseignants et au personnel des programmes de formation tout au cours de l'année. **Certaines formations seront annuelles et obligatoires, comme prévu par la loi. Tous les membres de la communauté respecteront ces règles et participeront à ces activités de formation obligatoires.**

Entre autres efforts déployés pour éliminer la violence à caractère sexuel au Collège, la SART, le service des ressources humaines et d'autres groupes collaboreront aux fins suivantes.

- a. Coordonner la communication au sujet des activités pédagogiques et de formation traitant de la violence à caractère sexuel destinées à toute la communauté du Collège.
- b. Travailler avec les services et départements concernés pour offrir à toute la communauté des activités éducatives en matière de violence à caractère sexuel. Il peut être question de :
 - la diffusion d'information détaillée et d'une description du consentement et des ramifications légales d'un bris de consentement entraînant un acte de violence à caractère sexuel;
 - la création et le maintien d'une culture de consentement dans la salle de classe et au Collège (p. ex. : promouvoir un langage inclusif et axé sur les survivants, les stratégies d'intervention pour les témoins actifs);
 - la sensibilisation de la communauté aux interventions sécuritaires et de soutien pouvant être offertes lorsqu'on se trouve en présence d'un acte de violence à caractère sexuel;
 - la diffusion d'information sur la présente politique.

- c. Fournir et coordonner des activités d'information et de formation au sujet de nouveautés dans le domaine de la violence à caractère sexuel à l'attention des personnes et des départements qui sont amenés à répondre à cette violence à caractère sexuel.
- d. Consulter et collaborer avec les personnes et les groupes qui, à l'intérieur comme à l'extérieur du Collège, traitent des dangers de l'alcool, offrent des activités pour former des témoins actifs, ou offrent de la formation en prévention de la violence et du harcèlement à caractère sexuel.
- e. Fournir et coordonner, au besoin, le soutien et l'éducation auprès de la communauté du Collège sur des questions qui portent sur les victimes ou les survivants, les agresseurs présumés, la politique et les procédures en matière de violence à caractère sexuel et fournir l'information sur la violence à caractère sexuel.
- f. Produire un rapport annuel destiné au directeur des services aux étudiants, au directeur général et au Ministère (comme demandé) portant sur l'application de la présente politique. Ce rapport inclura les données recueillies et les recommandations appropriées concernant la politique.
- g. En collaboration avec le service des communications du Collège, coordonner les campagnes de sensibilisation.

6.2 COMMUNICATION AVEC LES ÉTUDIANTS

Le matériel éducatif sera diffusé auprès de l'ensemble des étudiants du Collège par les moyens suivants.

- a. Présentations au cours de la semaine d'orientation effectuées par des professionnels et des animateurs qualifiés, et distribution de documentation écrite contenue dans les trousseaux d'admission ou d'orientation.
- b. Ateliers donnés par des professionnels et des animateurs qualifiés à l'attention des étudiants en résidence, des équipes sportives et des représentants de l'association étudiante (SUJAC) et des clubs étudiants.
- c. Communications électroniques sur les plateformes en ligne du Collège (Omnivox, sites de médias sociaux de l'établissement), par l'intermédiaire des plans de cours à chaque session ou lors de l'inscription aux cours.
- d. Enseignement de notions reliées à la culture du viol et la violence à caractère sexuel incluses dans le matériel de cours et le programme d'enseignement choisi par des enseignants ayant reçu une formation.
- e. Des activités de sensibilisation au moyen de divers événements et campagnes en cours d'année scolaire, en collaboration avec les services et les comités d'intérêt (p. ex. : comité de sensibilisation au harcèlement, Santé et bien-être, SART, services de consultation).

- f. Des activités de formation obligatoires qui seront offertes aux étudiants et qui devront contenir de l'information sur les sujets suivants, entre autres :
 - i. le contenu de la présente Politique;
 - ii. les ressources internes et externes disponibles pour venir en aide à toute personne affectée par un acte de violence à caractère sexuel;
 - iii. le phénomène de la culture du viol, le concept de consentement, devenir un témoin actif, les attitudes aidantes lors d'un dévoilement, l'identification des situations à haut risque;
 - iv. les mythes et stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel;
 - v. le code de conduite entourant les relations intimes entre membres du personnel et étudiants.

6.3 COMMUNICATION AVEC LES ENSEIGNANTS ET LE PERSONNEL

Le matériel éducatif sera diffusé auprès de l'ensemble des employés du Collège par les moyens suivants.

- a. Activités de perfectionnement annuelles comme les webinaires, les « dîners pédagogiques » et les activités obligatoires portant sur la sensibilisation à la violence à caractère sexuel qui proposent un environnement de consentement et qui garantissent que les actes de violence à caractère sexuel sont pris en charge.
- b. Communications électroniques au moyen des médias sociaux et des plateformes en ligne du Collège.
- c. Séances de formation obligatoires offertes aux employés et traitant, entre autres, des sujets suivants :
 - i. le contenu de la présente politique;
 - ii. les ressources internes et externes disponibles pour venir en aide à toute personne victime de violence à caractère sexuel;
 - iii. le phénomène de la culture du viol, le concept de consentement, devenir un témoin actif, les attitudes aidantes lors d'un dévoilement, l'identification des situations à haut risque;
 - iv. les mythes et stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel;
 - v. le code de conduite entourant les relations intimes entre membres du personnel et étudiants.

7. MESURES DE SÉCURITÉ POUR CONTRER LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL, INCLUANT LES AJUSTEMENTS APPORTÉS AUX INFRASTRUCTURES POUR SÉCURISER LES LOCAUX

Conformément à la présente politique, le Collège s'engage à :

- a. entreprendre un audit de prévention du crime par l'aménagement du milieu avec la participation d'agents spécialisés chargés de l'application de la loi pour évaluer comment l'environnement physique peut être propice à la perpétration d'actes de violence à caractère sexuel dans les espaces publics;
- b. se conformer aux recommandations résultant de l'audit;
- c. envisager la création d'un programme de « marche sécuritaire » pour les étudiants ou les employés qui souhaiteraient être accompagnés à l'intérieur comme à l'extérieur du Collège;
- d. assurer que les points de communication d'urgence dans tout le campus sont bien identifiés et faciles d'accès où que l'on se trouve dans le Collège.

8. DIRECTIVES POUR LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL ORGANISÉES PAR LE COLLÈGE OU PAR UN GROUPE D'ÉTUDIANTS

Le Collège a l'obligation de garantir que les personnes peuvent participer aux activités organisées par les employés ou les étudiants dans un environnement sécuritaire, non menaçant et agréable. Chaque participant et membre organisateur doit se conformer aux directives de la présente politique et aux codes de conduite le concernant.

8.1 ACTIVITÉS SOCIALES

- a. Toutes les activités organisées doivent être entièrement inclusives et accessibles à l'ensemble des membres ou participants.
- b. Tous les membres ou participants doivent se sentir les bienvenus et inclus dans le club ou l'activité, qu'ils veuillent ou non y participer.
- c. Tous les étudiants doivent adhérer au code de conduite des étudiants en tout temps.
- d. Tous les organisateurs doivent avoir été formés de façon à posséder les outils appropriés pour intervenir en cas de violence à caractère sexuel.

8.2 CÉRÉMONIES D'ACCUEIL

Les cérémonies d'accueil sont classées comme des activités sociales et doivent adhérer à toutes les directives citées dans la section ci-dessus. De plus, elles doivent répondre aux exigences suivantes.

- a. Une description détaillée de l'activité est remise au directeur des services aux étudiants ou à son représentant. Les activités doivent être approuvées un certain nombre de jours ouvrables avant la date prévue pour leur tenue.
- b. Toutes les cérémonies d'accueil doivent se tenir dans les locaux du Collège.
- c. En tout temps, une personne responsable doit superviser le déroulement des cérémonies d'accueil. Cette personne doit demeurer sobre pour toute la durée de la cérémonie d'accueil.

- d. Il doit être clairement expliqué à tout le monde que les cérémonies d'accueil ne sont pas obligatoires. Personne ne devrait se sentir forcé d'y participer ou craindre que son absence lui soit reprochée.
- e. Si des boissons alcoolisées sont servies, des boissons non alcoolisées doivent aussi être offertes.

8.3 MESURES TOUCHANT LES TIERCES PARTIES PRÉSENTES SUR LE CAMPUS

Le Collège entretient un certain nombre de relations contractuelles avec des compagnies extérieures comme, par exemple, les fournisseurs de services de rénovation. Étant donné que les employés de ces compagnies travaillent aussi à l'intérieur du Collège, ces derniers doivent également jouer un rôle dans la prévention de la violence à caractère sexuel. À ce chapitre, le Collège impose à toutes les compagnies sous-traitantes travaillant sur les lieux du Collège :

- a. que tous les contrats des sous-traitants incluent une clause les forçant à informer tous leurs employés de leurs obligations conformément à la présente politique;
- b. que tous les employés des sous-traitants travaillant sur le campus soient assujettis à la présente politique.

9. CODE DE CONDUITE POUR LES PERSONNES EN POSITION D'AUTORITÉ OU QUI ENSEIGNENT

9.1 RELATIONS AMOUREUSES OU SEXUELLES CONSENTIES

Une relation consentie est une relation dans laquelle deux personnes s'engagent d'un commun accord dans une relation intime émotionnelle (amoureuse) ou physique (sexuelle).

Dans le cas des étudiants de moins de 18 ans et malgré toute disposition contraire contenue dans les présentes, une relation amoureuse ou sexuelle consentie avec une **personne en position d'autorité est illégale.**

9.2 MISE EN GARDE CONCERNANT TOUTE RELATION AMOUREUSE OU SEXUELLE ENTRE MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DU COLLÈGE

- a) Une telle relation entre des personnes d'âge légal comporte des risques significatifs et durables. Dans le contexte d'un cégep, de telles situations se retrouvent entre enseignants et étudiants, entre administrateurs et employés, entre entraîneurs et athlètes et avec des personnes qui supervisent au quotidien la vie des étudiants, pour ne nommer que quelques cas de figure. Les personnes qui ne sont pas en position d'autorité au cours d'une session peuvent très bien l'être la session suivante compte tenu de la nature du contexte du collégial, où il arrive que les étudiants et les employés changent de poste ou de programme. Le risque d'un éventuel conflit d'intérêts doit toujours être considéré avant d'entreprendre une relation amoureuse ou sexuelle avec un autre membre de la communauté du Collège.

- b) Le risque inclut les conflits d'intérêts (favoritisme et partialité) qui affaiblissent l'intégrité réelle ou perçue de l'évaluation et de la supervision. Une relation de pouvoir inégale entre deux personnes peut rendre le consentement à une relation ou à un acte problématique ou impossible à déterminer. Dans un tel cas, un acte de violence à caractère peut survenir.
- c) Les relations amoureuses ou sexuelles entre des personnes en position d'inégalité peuvent occasionner des effets négatifs non voulus sur le climat du milieu de travail, à la fois pendant la relation et après une rupture. Lorsque la nature de la relation change, une conduite précédemment acceptable peut devenir inacceptable et potentiellement mener à des accusations fondées sur ce qui est devenu une conduite inacceptable. Lorsqu'une partie est en position d'évaluer le travail ou d'influencer la carrière de l'autre, il existe un risque d'obtention ou d'accès indu à un avantage, de restriction d'opportunités ou simplement une perception que de tels problèmes se posent, ce qui peut entraîner une plainte de la part d'une tierce partie. Même lorsqu'une relation prend fin, il peut y avoir partialité (même inconsciente) pour ou contre l'ex-partenaire, ou bien il se pourrait que d'autres personnes aient cette impression de partialité.
- d) De plus, les plateformes de médias sociaux peuvent créer l'illusion d'une plus grande intimité, ce qui peut entraîner, si on n'y prend pas garde, des actes intentionnels ou non voulus de violence à caractère sexuel. Ainsi, il est fortement recommandé que tous les employés utilisent des moyens officiels de communication (MIO, adresse courriel du Collège, Léa, etc.) avec les étudiants en tout temps, plutôt que d'autres moyens (p. ex. : groupes de clavardage Facebook).

9.3 POSITION DU COLLÈGE

Le Collège considère que les relations amoureuses ou sexuelles entre un employé et une personne aux études sont contraires à la mission éducative de l'établissement. Par conséquent, les relations amoureuses ou sexuelles, même consenties, entre des personnes étant dans des positions inégales sont interdites en vertu de la présente politique et ces relations interdites incluent, sans s'y limiter, les situations suivantes :

- a. un membre du corps enseignant et un étudiant à l'intérieur d'un même programme;
- b. un employé en relation d'aide avec un étudiant;
- c. un employé et un stagiaire sous sa supervision;
- d. un membre de la direction ou un cadre du Collège et un étudiant;
- e. un assistant de laboratoire ou un auxiliaire d'enseignement et un étudiant du même programme;
- f. un employé des services de sécurité et un étudiant;
- g. un entraîneur sportif et un membre étudiant de son équipe.

Pour vous assurer de ne pas vous mettre en situation de relation interdite, toute relation amoureuse ou sexuelle avec un étudiant doit être divulguée au bureau du secrétaire général à

titre confidentiel afin que des mesures puissent être prises pour éviter toute influence réelle ou apparente sur le processus scolaire. Cette divulgation doit se faire au moyen du formulaire approprié disponible sur le site web du Collège ([Formulaire de divulgation](#)); une copie du formulaire se trouve ci-joint sous la Grille A à des fins d'information seulement. La non-divulgation d'information à dans un délai raisonnable peut entraîner les actions disciplinaires qui s'imposent conformément aux politiques du Collège, aux règlements en vigueur et aux conventions collectives.

Par souci de clarté, la disposition qui précède ne sera pas applicable si l'étudiant a moins de 18 ans, étant donné qu'une relation à cet âge est illégale, comme décrit plus haut. En ce qui a trait aux relations amoureuses ou sexuelles entre employés du Collège qui ne sont pas étudiants, veuillez vous référer à la *Politique n° 8 – Code d'éthique pour les employés du Collège*.

10. CONFIDENTIALITÉ APRÈS UN DÉVOILEMENT

Il est vital de garantir la confidentialité de chacun afin d'engendrer un environnement et une culture où survivants et victimes se sentent à l'aise de dévoiler une information et de demander de l'aide et des accommodements. Toute information divulguée au président de la SART ou à son représentant sera conservée dans la plus stricte confidentialité et ne pourra pas être partagée sans la permission expresse de la personne qui l'a dévoilée. Cependant, la confidentialité a des limites qui doivent être respectées dans certaines circonstances :

- a. s'il existe un risque imminent que la personne s'inflige des blessures ou en inflige à autrui;
- b. s'il existe une preuve de violence à caractère sexuel à laquelle le public a accès (p. ex. : une vidéo partagée publiquement sur les médias sociaux);
- c. si la loi exige le signalement ou une action (p. ex. : assignation à comparaître, un mineur a été victime d'agression sexuelle ou a été accusé d'agression sexuelle);
- d. si un signalement ou une action s'impose pour protéger la sécurité de la communauté du Collège (p. ex. : répétition d'un comportement prédateur sur le campus).

Le Collège se réserve le droit d'entamer une enquête préliminaire ou d'informer la police de la nécessité de mener une enquête criminelle même sans le consentement du survivant ou de la victime si le Collège croit que la sécurité de la communauté du Collège est à risque ou si le Collège a reçu un nombre important de dévoilements ou de signalements qui justifie une telle enquête préliminaire. La décision du Collège d'entamer une enquête préliminaire ou de chercher d'autres recours sans le consentement du survivant ou de la victime sera uniquement prise dans des circonstances exceptionnelles et après que la direction ou un cadre approprié du Collège ait procédé à une évaluation de la situation. L'objectif d'une telle enquête préliminaire est d'assurer un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire pour la communauté du Collège et d'identifier des améliorations au processus afin de favoriser un tel environnement, par le biais de l'éducation, de la formation, d'activités de prévention, de la communication, etc. Une enquête préliminaire est différente du processus de plainte officielle prévu dans cette politique car leurs étendues et objectifs respectifs sont différents.

De plus, alors qu'il convient d'encourager la confidentialité et la discrétion de toutes les parties impliquées dans un processus normal de plainte, le Collège ne pourra en aucun cas tenter de réduire une personne au silence pour protéger la réputation de l'établissement ou de ses membres. Toute demande de confidentialité ou de discrétion visera uniquement à faire respecter les lois et à garantir l'intégrité du processus formel de plainte.

Dans les dévoilements impliquant des employés ou des personnes affiliées (entrepreneurs internes ou externes), le survivant ou la victime doit être dirigé vers la SART.

11. REPRÉSAILLES

Le Collège interdit toute tentative de représailles contre des personnes qui divulguent, dévoilent ou signalent un incident de violence à caractère sexuel. Il en va de même pour les efforts de représailles déployés avant même le dévoilement ou le signalement, pendant une enquête ou après celle-ci. Cela s'applique aussi aux représailles contre une personne accusée de violence à caractère sexuel. Le signalement de tentatives de représailles de ce genre sera pris très au sérieux et, selon le cas, le directeur de services aux étudiants ou le directeur des ressources humaines pourra appliquer des sanctions.

12. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES (SANCTIONS APPLICABLES)

Toute plainte officielle déposée et jugée recevable fera l'objet d'une enquête et pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires. De telles mesures sont prises conformément à la convention collective applicable. Toutefois, conformément au projet de loi 42 (*Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et les violences sexuelles au travail*, LQ 2024, c. 4), lorsqu'il impose des mesures disciplinaires liées à des violences physiques, psychologiques ou à caractère sexuel, le Collège peut tenir compte des mesures disciplinaires antérieures imposées pour des fautes de même nature, nonobstant la présence d'une clause d'amnistie dans la convention collective ou le décret applicable. Ces mesures sont détaillées dans la section Plainte officielle du présent document.

13. ÉQUIPE D'INTERVENTION EN CAS D'AGRESSION SEXUELLE (SART)

13.1 L'ÉQUIPE D'INTERVENTION EN CAS D'AGRESSION SEXUELLE (SART)

La SART constitue la première ressource de soutien et de réponse en cas de violence à caractère sexuel. De plus, en vertu de la présente politique, la SART est la ressource désignée pour toute initiative d'éducation, de formation et de communication auprès de la communauté du Collège en matière de violence à caractère sexuel. Tout membre de la communauté du Collège qui est au courant d'un cas de violence à caractère sexuel devrait en informer la présidence de la SART (préférentiellement avec la permission de la personne qui a divulgué l'information) afin que l'information et le soutien puissent être fournis à temps.

De plus, la SART tiendra pour le Collège des registres et des statistiques anonymisées portant sur les cas de violence à caractère sexuel auxquels il a répondu conformément à la présente Politique.

La SART évaluera aussi les activités et les communications effectuées afin de s'assurer qu'elles demeurent pertinentes, précises et efficaces.

Sous la direction de son président, la SART se réunit selon les urgences et priorités lorsqu'un incident de violence à caractère sexuel est rapporté et elle travaille en collaboration pour apporter une réponse coordonnée et appropriée au problème.

13.2 ACCÈS À LA SART

On accède aux services de la SART en passant par sa présidence, qui peut être contactée par MIO, par courriel (sart@johnabbott.qc.ca), par téléphone (514 457-6610, poste 5555) ou en personne, en se présentant à la réception des services aux étudiants (local H-138). Un délégué clairement identifié remplacera le président en son absence. Si la personne qui dévoile un acte est un employé, la SART pourra lui fournir de l'information sur la politique et les ressources externes. Si la personne souhaite déposer une plainte officielle, elle sera référée au directeur des ressources humaines et au programme d'aide aux employés pour obtenir du soutien.

Le président de la SART ou son délégué devra :

- a. agir en tant que premier répondant dans les cas de signalements de violence à caractère sexuel et, au besoin et avec le consentement du survivant ou de la victime, agir comme son porte-parole au sein de la communauté du Collège;
- b. assurer ou coordonner la gestion de cas du dossier, appeler les divers services de soutien nécessaires et coordonner la réponse du Collège ainsi que les ressources offertes;
- c. communiquer et travailler avec tous les services, départements ou unités concernés pour régler tous les problèmes internes concernant le survivant ou la victime (p. ex. : changement de classe; attribution de tâches);
- d. apporter son soutien aux désirs du survivant ou de la victime si cette personne souhaite établir un contact avec l'agresseur présumé, établir des limites, clarifier l'impact d'un comportement antérieur, ou demander un changement de comportement (cela dit, s'il est possible de présenter cette option si elle semble justifiée et sécuritaire, en aucun cas le survivant ou la victime ne doit être contraint de choisir une telle option);
- e. conserver les données statistiques relatives aux dévoilements, aux rapports et aux plaintes.
- f. apporter un soutien à toute personne victime de représailles pour avoir dévoilé un incident de violence à caractère sexuel en alertant les autorités compétentes du Collège, soit le directeur des services aux étudiants ou le directeur des ressources humaines selon le cas, ou en alertant des autorités externes.

13.3 COMPOSITION DE LA SART

La SART est une équipe *ad hoc* composée des ressources les plus compétentes, selon le cas et à la décision de la présidence du SART, conformément aux besoins et souhaits du survivant ou de la victime. Le rôle de l'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle n'est pas de mener des enquêtes, mais il est plutôt d'éduquer et d'apporter un soutien. En plus de la présidente, la SART peut réunir des représentants des secteurs suivants :

- direction des services aux étudiants;
- services de consultation;
- service de sécurité;
- service Santé et bien-être;
- ressources humaines;
- direction des études, direction des systèmes académiques ou direction adjointe des études;
- coordination de département ou corps enseignant;
- direction de la résidence;
- centre d'accès;
- bureau des programmes internationaux;
- centre de formation continue.

14. PRISE DE CONTACT AVEC LES RESSOURCES EN MATIÈRE D'AGRESSION SEXUELLE

Tout membre de la communauté du Collège ayant besoin de partager de l'information concernant un manquement à la présente politique, qu'il s'agisse d'un dévoilement, d'une divulgation ou d'une plainte officielle, peut le faire en contactant le service à guichet unique de la SART.

Veuillez consulter l'**Annexe B : Guide de référence SART** pour savoir qui contacter en cas de situations urgentes et moins urgentes et pour obtenir des directives à l'intention des victimes secondaires (témoins, proches de la victime, etc.) et des personnes accusées de violence à caractère sexuel. L'information fournie porte sur le soutien offert sur le campus ou à l'extérieur du campus. Si un incident survient en dehors des heures d'ouverture régulières du Collège, veuillez en informer la présidence de la SART ou contacter la ligne téléphonique de secours au poste 5555 dès l'ouverture du Collège, afin que le survivant ou la victime puisse prendre connaissance de toutes les ressources et du soutien disponibles. La SART est située dans la salle H-138. Les agences externes (ligne provinciale d'aide et d'écoute aux victimes d'agressions sexuelles, police, employés d'hôpitaux) ne connaissent pas nécessairement les services disponibles au Collège et par conséquent, il faut faire une déclaration distincte en passant par le service à guichet unique (514 457-6610, poste 5310 ou 5555) pour obtenir l'aide mise à la disposition du survivant ou de la victime.

Il peut arriver qu'un employé de la communauté du Collège soit la première personne informée d'un incident de violence à caractère sexuel. La première personne à être informée d'un incident non immédiat de violence à caractère sexuel doit encourager le survivant ou la victime à communiquer avec la SART.

Tout employé de la communauté du Collège informé d'un incident de violence à caractère sexuel est vivement encouragé à communiquer avec la SART pour consulter sa présidence sur les points suivants :

- comment porter assistance au survivant ou à la victime et à qui le référer (de façon anonyme ou avec le consentement du survivant ou de la victime);
- débriefage relatif à l'intervention ou à la rencontre avec le survivant ou la victime;
- dans le but d'être en mesure d'offrir et d'apporter de l'aide, la présidence de la SART doit être informée de toute situation problématique. Le fait d'informer la police ou une ressource extérieure ne garantit pas la prise en charge par la SART. La SART collaborera avec les agences externes uniquement si la personne concernée lui en donne la permission expresse.

Si l'auteur présumé d'un incident approche la présidence de la SART ou un autre membre de la communauté du Collège pour trouver de l'aide ou du soutien, il sera orienté vers le directeur des études (dans le cas d'un étudiant) ou vers les ressources humaines ou son délégué syndical (dans le cas d'un employé) qui lui offriront un soutien en temps opportun et qui le référeront à des ressources appropriées (voir **Annexe C : Soutien aux répondants**).

14.1 SIGNALEMENT

Les survivants et victimes de violence à caractère sexuel ont plusieurs options au moment de décider où et auprès de qui déposer un rapport de police ou une plainte officielle à la suite d'un ou de plusieurs incidents de violence à caractère sexuel. Prenez bien note que le **dévoilement** est différent du signalement.

- a. **Le dévoilement d'un incident de violence à caractère sexuel** dans le but d'obtenir du soutien, de l'assistance ou un accommodement est confidentiel et sujet aux limites suivantes :
 - i. Il est essentiel de savoir que si la personne qui dévoile avoir été victime d'une agression sexuelle est mineure (moins de 18 ans), la personne à qui elle se confie N'A PAS D'AUTRE CHOIX, en vertu de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, que de signaler l'incident à la protection de la jeunesse (voir **Annexe D : Protection de la jeunesse – numéros par région** pour les numéros des personnes à contacter). Alors qu'il peut sembler contre-intuitif de ne pas accorder de choix à un survivant ou une victime de violence à caractère sexuel âgée de moins de 18 ans, la loi exige que la personne reçoive des soins psychologiques et médicaux adéquats et qu'elle ne soit pas châtiée par sa famille pour avoir été victime d'un acte de violence.
 - ii. Si la SART ou un autre membre de la communauté du Collège est témoin de plusieurs dévoilements qui semblent révéler un modèle d'attaques prédatrices sur le campus ou en dehors, il peut être nécessaire, pour protéger les membres de la communauté du Collège, de partager certaines informations avec les autorités compétentes (service de sécurité, direction des services aux étudiants, direction générale, RH, police) et une enquête préliminaire pourrait être initiée comme prévu à l'article 10 de la présente politique. Dans un tel cas, seule l'information nécessaire sera partagée. L'anonymat des survivants ou victimes qui se sont manifestés sera protégé dans les limites prescrites par la loi.
- b. **Le signalement à la police est un choix que fait le survivant ou la victime** voulant déclencher un processus judiciaire ou disciplinaire dans lequel l'anonymat n'est pas possible. Les plaintes logées en vertu de la présente politique ou de la *Politique n° 13 – Conduite des étudiant(e)s et procédures disciplinaires* sont traitées confidentiellement, dans les limites prescrites par ces

politiques. Là encore, si la situation implique un survivant ou une victime d'âge mineur, le signalement à la protection de la jeunesse n'est plus un choix, mais une obligation légale. Le signalement au Collège demeure un choix.

- c. Le président de la SART (ou son délégué) aidera les survivants et les victimes à comprendre chacune de ces options et s'assurera qu'ils détiennent toute l'information nécessaire pour prendre une décision appropriée et qui répond à leurs besoins. Les **Annexes A et B** contiennent des informations détaillées sur les options (au Collège ou auprès de la police) et expliquent ce à quoi diverses parties devraient s'attendre, survivants et victimes aussi bien que personnes accusées.

La disponibilité de certaines options dépendra du statut de la victime et de celui de l'accusé, de même que de l'endroit (sur ou hors campus) où s'est déroulé l'acte de violence à caractère sexuel.

14.2 OPTIONS ET CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE DE SIGNALEMENT

14.2.1 Option criminelle

Les signalements ou plaintes peuvent être déposés auprès de la police dans le but de porter des accusations en vertu du Code *criminel*.

14.2.2 Option intracampus

Une plainte peut être déposée auprès du Collège en vertu de la *Politique n° 13 – Conduite des étudiant(e)s et procédures disciplinaires* lorsque les deux parties sont assujetties au champ d'application de cette politique ou en vertu de toute autre politique applicable. Il ne s'agit pas d'une substitution à l'enquête policière, mais plutôt d'un processus parallèle propre au Collège. Après un incident de violence à caractère sexuel, une personne peut tout à fait choisir de faire un signalement au Collège ainsi qu'à la police.

Dans le cas d'allégations portées contre des employés, les plaintes ou les signalements peuvent aussi être déposés auprès du superviseur compétent, tout dépendant des parties impliquées. En tout temps, il est vivement recommandé d'impliquer le président de la SART ou son délégué afin que tous reçoivent l'information complète sur les options qui leur sont proposées et de façon à ce qu'ils reçoivent une aide adéquate.

14.2.3 Accommodements appropriés pour les étudiants

Que le survivant ou la victime décide ou non de déposer une plainte officielle auprès du Collège et quel que soit le résultat de cette plainte au criminel ou à l'interne, le survivant ou la victime, s'il s'agit d'une plainte interne, se verra offrir des accommodements, de l'aide psychologique et de l'accompagnement durant les différentes étapes du processus de plainte de la SART. Si la plainte est déposée à l'externe, le survivant ou la victime aura accès à des ressources externes. Les accommodements doivent être mis en place dans les sept (7) jours suivant la demande d'accommodements déposée auprès de la SART. Les accommodements peuvent consister en un délai (sans pénalité) des évaluations scolaires, en l'annulation (sans pénalité) du bail dans une résidence, en un ajout de temps pour les examens, en l'octroi d'une mention *Incomplet* pour un cours, en un transfert dans une classe équivalente, etc. Ces accommodements seront déterminés par la personne-ressource de la SART conjointement avec le survivant ou la victime et, au besoin, une autorité compétente du Collège (p. ex. pour l'annulation d'un bail, le retrait tardif d'une

classe), tout dépendant de la sévérité des symptômes et des circonstances particulières (p. ex. : présence du présumé agresseur dans la même classe).

14.2.4 Autres considérations

- a. **Les représailles ou menaces de représailles** contre des personnes qui signalent un ou plusieurs incidents de violence à caractère sexuel en toute bonne foi ou qui participent à une enquête en tant que témoin principal ou témoin secondaire sont interdites et des mesures disciplinaires seront appliquées en cas de menace ou de tentative de représailles ou de réduction au silence de toute personne impliquée dans l'enquête. Les représailles ou les menaces de représailles contre un répondant sont aussi interdites. Toutes représailles ou menaces de représailles pourraient entraîner des mesures disciplinaires ou administratives allant jusqu'à la perte d'emploi ou l'interruption définitive des études.
- b. On recommande aux survivants et victimes ainsi qu'aux auteurs présumés de violence à caractère sexuel de participer aux recours appropriés et d'éviter de proférer des accusations publiques. De telles accusations incluent, sans s'y limiter, celles portées par les médias sociaux et autres médias.

14.3 PLAINTÉ OFFICIELLE AUPRÈS DU COLLÈGE

- a. Le processus de plainte officielle passe en premier lieu par la SART, qui agit en tant que guichet unique. Le mandat de ce guichet unique est d'accueillir le signalement d'incidents, les dévoilements ou les plaintes des membres de la communauté du Collège et d'accompagner la personne tout au long du processus. Le Collège doit agir rapidement de manière à assurer la sécurité de la personne, victime ou témoin d'un acte de violence à caractère sexuel, qui aurait été témoin d'un incident ou qui porte plainte, tout en mettant en place des mesures visant à atténuer les impacts négatifs potentiels sur la vie scolaire ou personnelle de la victime. La loi prescrit un maximum de sept (7) jours pour la mise en place des accommodements nécessaires. Le service à guichet unique est confidentiel et dirige les personnes vers les services appropriés. Son mandat n'est pas de mener une enquête administrative ou disciplinaire.
- b. Lorsqu'une plainte est portée directement auprès des Directeurs des ressources humaines ou des Services aux étudiants, ces directeurs peuvent demander le soutien d'un membre du SART afin de fournir de l'aide et des accommodements à la personne portant plainte.
- c. Ce processus de plainte officielle ne doit pas durer plus de 90 jours. Le délai de 90 jours commence à partir de la date à laquelle la plainte est jugée recevable par le directeur des ressources humaines, le directeur des services aux étudiants ou le directeur général, selon le cas. À tout moment du processus, le survivant ou la victime peut demander et recevoir l'accompagnement d'une personne-ressource de la SART. À aucun moment durant le processus de plainte officielle il ne peut être demandé au survivant ou à la victime de rencontrer le répondant en personne, à moins que le survivant ou la victime le demande expressément.
- d. Le Collège s'engage à répondre à toute demande d'accommodement dans un délai de sept (7) jours.

- e. La présente politique s'applique aux cas suivants :
 - i. lorsqu'une plainte est déposée contre un employé ou une étudiante du Collège;
 - ii. lorsqu'une plainte est déposée relativement à un événement qui a eu lieu sur le campus et dans le contexte d'une activité organisée par le Collège;
 - iii. lorsqu'une plainte est déposée relativement à un événement qui a eu lieu à l'extérieur du Collège, mais dans le contexte d'une activité organisée par le Collège;
 - iv. le directeur des ressources humaines ou le directeur des services aux étudiants a la responsabilité d'évaluer la recevabilité d'une plainte qui concerne une activité qui n'est pas organisée par le Collège, mais qui implique des membres de la communauté du Collège.
- f. Le membre de la SART peut aider les survivants et victimes à comprendre le processus de plainte, à la demande de la personne qui dépose la plainte officielle. Pour savoir comment rejoindre un membre de la SART, référez-vous à l'**Annexe B**.
- g. Si un membre de la communauté du Collège est accusé de violence à caractère sexuel, la SART fournira de l'information sur les politiques applicables et les types de soutien offerts comme décrit en **Annexe C**.
- h. Il n'y a **aucune** restriction concernant le délai dont dispose une personne pour déposer une plainte pour acte de violence à caractère sexuel, tant que les deux parties sont présentement inscrites ou employées au Collège.
- i. En vertu du projet de loi 42, en cas de lésion professionnelle, la demande d'indemnisation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de violences à caractère sexuel subies par le travailleur doit être déposée dans les deux (2) ans suivant la lésion.

14.4 TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ OFFICIELLE

- a. Le traitement d'une plainte officielle commence par le dépôt de la plainte auprès du service à guichet unique d'une des deux façons suivantes :
 - i. par une déclaration écrite; ou
 - ii. par une déclaration verbale consignée par un membre de la SART.
- b. La plainte est déposée auprès du directeur des ressources humaines ou, dans le cas d'une plainte d'étudiant envers un étudiant, auprès du directeur des services aux étudiants. Selon le cas, le directeur des ressources humaines ou des services aux étudiants fournira au plaignant une copie de la présente politique. Si le directeur des ressources humaines ou des services aux étudiants fait l'objet d'une plainte directe, la plainte est déposée auprès du directeur général, dans le premier cas, et auprès du directeur des ressources humaines dans le deuxième cas; cette personne préside le comité d'enquête et toutes les autres provisions de cette politique s'appliquent, *mutatis mutandis*.
- c. La plainte doit contenir le nom complet du plaignant, son numéro de téléphone, son adresse et elle doit porter sa signature. Le plaignant doit clairement identifier le répondant par son nom ou le décrire avec suffisamment de détails afin d'en faciliter l'identification. La plainte

- doit décrire la relation entre le plaignant et le répondant et contenir une description suffisamment détaillée de la situation incluant le contexte, l'endroit, les circonstances, l'heure et la date où se sont produits les événements. La plainte ne doit inclure que l'information qui porte sur la situation ou les événements ayant mené à la plainte écrite.
- d. La plainte doit demeurer confidentielle pour toutes les parties impliquées, y compris lors de l'enquête et de la mise en œuvre des recommandations appropriées et officielles. Toutes les plaintes doivent être traitées avec tact et discrétion.
 - e. À la demande du plaignant, un membre de la SART pourra aider le plaignant à rédiger la plainte; cependant, la description des événements doit demeurer celle du plaignant. Le plaignant peut décider de retirer sa plainte, de mettre fin au processus ou de le relancer.
 - f. Avant d'enquêter une plainte officielle comme prévu à l'article 14.5 de la présente politique, le directeur des ressources humaines ou le directeur des services aux étudiants, selon le cas, examinera la recevabilité de la plainte officielle. Par exemple, une plainte qui ne contient pas une description suffisamment détaillée de la situation pour permettre une enquête appropriée, une plainte qui apparaît frivole ou non fondée n'est pas recevable en vertu des présentes et ne peut pas faire l'objet d'une enquête en vertu de l'article 14.5. Le directeur des ressources humaines ou des services aux étudiants peut décider de confier l'examen de la recevabilité de la plainte formelle à un enquêteur externe qui rendra compte de ses conclusions au directeur concerné. Toute plainte qui apparaît frivole ou non fondée sera traitée selon les dispositions de l'article 14.7 des présentes, *mutatis mutandis*.

14.5 ENQUÊTE SUR UNE PLAINTÉ OFFICIELLE

- a. Une fois qu'une plainte officielle a été déposée et jugée recevable, le directeur des ressources humaines ou des services aux étudiants, selon le cas, informe le répondant en lui fournissant un résumé de la plainte mettant en évidence les faits pertinents, selon les modalités prévues à l'article 14.4 de la présente politique, ou une copie de la plainte écrite dont on aura soustrait tous les renseignements personnels. Selon le cas, le résumé ou la copie de la plainte ainsi qu'une copie de la présente politique seront remis au répondant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la plainte. Le répondant peut soumettre ou refuser de soumettre une réponse écrite aux allégations dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la plainte ou d'un résumé de celle-ci; une copie de la réponse est remise au plaignant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réception par les ressources humaines ou les services aux étudiants, le cas échéant.

À moins que le plaignant et le répondant ne conviennent d'avoir recours à une médiation ou à un autre mode de règlement acceptable, le directeur des ressources humaines nommera à un comité d'enquête présidé par lui-même deux (2) autres membres de la direction (préférentiellement de deux genres différents) qui n'ont pas de relation de travail directe et qui ne sont pas en conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent avec le plaignant ou le répondant. Dans le cas d'une plainte d'un étudiant contre un autre étudiant, le directeur des services aux étudiants formera et présidera un comité d'enquête composé de deux (2) autres membres

de la direction (préférentiellement de deux genres différents) qui ne n'ont pas de relation de travail directe et qui ne sont pas en conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent avec le répondant ou le plaignant.

- b. Dans les cas qui s'y prêtent, le directeur des ressources humaines ou des services aux étudiants peut décider d'externaliser l'enquête sur la plainte officielle. Dans de tels cas, le comité d'enquête sera composé d'un ou de plusieurs enquêteurs externes, avec ou sans la participation du directeur des ressources humaines ou des services aux étudiants et de membres de la direction (étant entendu que le comité d'enquête peut être composé d'un seul enquêteur externe).
- c. Le comité d'enquête commence à examiner la plainte dans les trente (30) jours suivant sa réception (à l'exclusion des périodes de vacances officielles).
- d. Le comité d'enquête enquêtera de façon impartiale sur les allégations et la réponse éventuellement apportée; le plaignant ainsi que le répondant seront informés de leurs droits d'être accompagnés par un représentant de leur choix durant toutes les réunions du comité d'enquête.
- e. Le comité d'enquête :
 - i. recueille tous les faits reliés à l'enquête;
 - ii. interroge le plaignant, le répondant, tout témoin et toute autre partie concernée;
 - iii. exige que ces personnes assurent le niveau de confidentialité le plus stricte et signent un accord ou un engagement de confidentialité;
 - iv. fournit un compte rendu suffisamment détaillé des échanges entre les parties afin de permettre une réponse ou une réfutation; rassemble tous les documents nécessaires à la documentation des faits;
 - v. conclut ses délibérations et produit un rapport confidentiel et détaillé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la conclusion de son enquête, déterminant s'il y a eu violence à caractère sexuel ou non;
 - vi. prépare un rapport écrit qui sera acheminé au plaignant et au répondant et, si demandé par le plaignant à tout moment de l'enquête ou lors du dépôt de sa plainte officielle, informe le plaignant de façon confidentielle de l'imposition ou non d'une sanction ainsi que des détails et modalités de celle-ci, le cas échéant (dans un tel cas, puisque cette information constitue un renseignement personnel, le comité d'enquête doit en informer la personne responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels au Collège pour inscription au registre approprié).
 - vii. fait parvenir au Collège des recommandations ayant trait aux mesures provisoires seulement, lorsque les circonstances le justifient, de façon à empêcher que la situation ne se répète pendant que l'enquête est encore en cours.

Pour connaître la composition actuelle de la SART, veuillez consulter la liste contenue dans

l'Annexe E de la présente politique.

14.6 CONFIDENTIALITÉ

- a. Tout dévoilement présenté au président de la SART (ou à la première personne contactée au sein de la SART) sera conservé dans la plus stricte confidence et il ne sera partagé que si la présente politique le stipule.
- b. Toutes les personnes appelées à intervenir ou à être interrogées dans le contexte des procédures mentionnées ci-dessus seront tenues à la confidentialité la plus stricte sauf si autrement prévu dans la présente politique ou lorsque des procédures judiciaires ou quasi judiciaires (audience d'arbitrage ou autre tribunal) sont entamées à la suite de l'enquête ou de l'émission de mesures administratives ou disciplinaires. La confidentialité s'applique au plaignant, au témoin ainsi qu'au répondant et elle vise à protéger les droits de toutes les parties concernées.
- c. Le directeur des ressources humaines et le directeur des services aux étudiants sont responsables de maintenir la confidentialité de toute l'information qu'ils reçoivent dans l'exercice des fonctions prévues par la présente politique. La conservation des dossiers, l'utilisation de l'information qui y est contenue et la destruction des dossiers ou d'une partie des dossiers sont sujettes aux lois applicables qui régissent de telles questions et aux conventions collectives pertinentes; en règle générale et sous réserve de ce qui précède, le Collège conserve tous les dossiers pendant les cinq (5) années suivant leur fermeture, après quoi il les détruit.
- d. Dans tous les rapports autres que les rapports détaillés confidentiels du comité d'enquête préparés par une personne ou un comité mentionné dans la présente politique, les parties doivent être identifiées par des numéros ou des lettres et en aucun cas par leurs noms.
- e. Cette politique ne limite ni ne restreint aucun droit ou recours proposé en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, le tout en conformité avec les conditions qui y figurent.

14.7 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES (SANCTIONS APPLICABLES)

Dans les cas où le comité d'enquête découvre qu'il y a bien eu violence à caractère sexuel, le répondant est sujet à des mesures disciplinaires ou administratives. Le directeur des services aux étudiants et le directeur des ressources humaines décideront des mesures appropriées conformément à la convention collective pertinente ou à la *Politique n° 13 – Conduite des étudiant(e)s et procédures disciplinaires*, selon le cas.

À tout moment après l'enquête et la conclusion de sa plainte officielle, un plaignant peut être informé de façon confidentielle de l'imposition ou non de sanctions au répondant ainsi que des détails et conditions de celles-ci, le cas échéant, en faisant une demande auprès de la personne responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels au Collège : accesstoinformation@johnabbott.qc.ca.

Les plaignants, les répondants et toutes les autres parties impliquées dans une procédure d'enquête doivent fournir des témoignages aussi précis que possible concernant le ou les incidents.

14.8 COLLABORATION INTERNE

Tous les membres de la communauté du Collège contactés par le président de la SART dans le cadre de l'application de cette politique sont tenus de collaborer avec lui et d'identifier tous les accommodements ou arrangements raisonnables et appropriés pour aider les survivants ou victimes, le tout en conformité avec les politiques et procédures existantes en vertu des lois applicables (y compris la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*).

14.9 PROCESSUS D'APPEL

- a. Les conclusions de l'enquête sont sujettes à appel uniquement si les conclusions formulées sont arbitraires ou discriminatoires, ou bien s'il y a violation substantielle des procédures de traitement de plainte décrites aux présentes.
- b. Les appels doivent être soumis au bureau du directeur général par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des conclusions de l'enquête et ils doivent inclure les raisons spécifiques qui justifient l'appel. Le directeur général traitera l'appel dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande d'appel.
- c. Si le directeur général est directement impliqué dans l'enquête, l'appel doit être soumis au directeur des ressources humaines, qui nommera une partie neutre provenant du conseil d'administration. La partie neutre traitera l'appel dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande d'appel.
- d. Un appel réussi peut entraîner une nouvelle enquête sur la plainte ou changer les sanctions ou mesures appliquées. Dans le cas d'une nouvelle enquête, un comité d'enquête externe sera nommé pour la mener.

15. COMITÉ PERMANENT

- a. La législation en vigueur prévoit que l'établissement nomme un comité permanent dont le rôle est de développer, réviser et garantir le respect de la présente politique. Ce comité se compose de deux (2) membres provenant de chacun des groupes suivants : personnel professionnel et de soutien, corps enseignant, membres de la direction et population étudiante. Ces représentants sont nommés par leur association respective. Les membres du comité sont tenus de suivre une formation spécialisée sur les agressions sexuelles et la violence à caractère sexuel.
- b. Le comité permanent joue un double rôle. D'une part, il assume les responsabilités décrites dans la présente politique; d'autre part, il assume un rôle administratif et éducatif en vertu de la présente politique et de la *Politique n° 4 sur le harcèlement psychologique, l'abus de pouvoir et la violence* respectivement.

- c. Le directeur des ressources humaines est responsable de l'application de la présente politique conjointement avec le président de la SART.

16. ENTRÉE EN VIGUEUR

- a. Cette politique est adoptée par le Conseil d'administration et prend effet le 1^{er} septembre 2019, telle que modifiée de temps à autre. Elle remplace et abroge toute politique précédente en pareille matière.
- b. Révision périodique de la politique : toutes les pratiques et procédures énoncées dans cette politique sont sujettes à révision et réévaluation. Tous les cinq (5) ans au moins, le directeur des ressources humaines présente au conseil d'administration un rapport sur le degré de conformité à cette politique et recommande les changements nécessaires.

17. COMMUNICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

La communication de la présente politique se fait selon les modalités suivantes.

- a. Étudiants : présentation au cours de la séance d'accueil et d'orientation.
- b. Employés : séances de formation obligatoires à l'interne.
- c. Visiteurs : toute personne visitant le campus Collège sera informée des éléments clés de cette politique au moyen d'affichages publics et d'avis imprimés sur les billets de stationnement.
- d. Bénévoles : toute personne effectuant un travail non rémunéré pour le Collège sera informée de cette politique au moment où ses services seront retenus.
- e. Employés des sous-traitants : tous les employés des sous-traitants sont tenus d'aller sur le site web du Collège pour consulter cette politique, puis de signer un document confirmant qu'ils l'ont lue, compris et qu'ils acceptent d'y adhérer.

18. RAPPORT ANNUEL SUR LES INCIDENTS ET LES INITIATIVES EN LIEN AVEC LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Les éléments suivants doivent être signalés et inclus dans le rapport annuel du Collège :

- a. Liste des initiatives de prévention et de sensibilisation menées durant l'année, y compris celles qui visent les étudiants.
- b. Liste des séances de formation auxquelles ont participé le personnel d'encadrement, les hors-cadre, le personnel et les représentants de l'association étudiante.
- c. Mesures de sécurité mises en œuvre ou améliorées.

- d. Nombre de dévoilements, de signalements et de plaintes officielles pour violence à caractère sexuel, avec les délais qu'il a fallu pour fournir des accommodements et résoudre les cas.
- e. Les types d'intervention exigés pour répondre aux plaintes et la nature des sanctions appliquées en fin d'enquête.
- f. Le processus de consultation utilisé pour élaborer ou réviser la présente politique.

ANNEXE B
FORMULAIRE DE DIVULGATION
(via Office 365 — Formulaire Microsoft)

Pour les questions ou des renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec le[la] secrétaire général[e].

➤ **Identification**

Employé[e] : nom, titre, no. d'employé, nom du département

➤ **Déclaration:**

Je souhaite dévoiler:

- A. Une relation amoureuse ou sexuelle avec un[e] étudiant[e]; (voir Politique No. 24 en matière de prévention de la violence à caractère sexuel et de promotion de la culture du consentement au Cégep John Abbott)
- B. Un conflit d'intérêts dû à une relation personnelle proche avec un[e] employé[e] du Collège, un[e] étudiant[e] ou toute autre personne; (voir Politique No. 8 – Code d'éthiques pour les employé[e]s du Collège)

Si A:

➤ **Information sur la relation**

Nom de l'étudiant[e] avec lequel ou laquelle vous entretenez une relation, numéro d'identité de l'étudiant[e], âge

Quand cette relation a-t-elle débuté (date) : _____

➤ **Reconnaissance**

Vous reconnaissez et acceptez:

- Que le Collège communiquera avec l'étudiant[e] que vous avez identifié[e] comme étant en relation avec vous pour confirmer l'information fournie aux présentes et signer ce formulaire;
- Que l'information fournie dans le présent formulaire est, autant que vous sachiez, précise et complète.

Si B: Information sur la relation

- Veuillez fournir l'information concernant la relation personnelle étroite et le conflit d'intérêts (incluant le nom de la personne, département ou service pour lequel il[elle] travaille, une description du conflit d'intérêts potentiel et une description de la relation personnelle étroite;

➤ **Reconnaissance**

Vous reconnaissez et acceptez:

- Que le Collège communique avec la personne que vous avez identifiée comme étant en relation personnelle étroite avec vous;
- Que l'information fournie dans le présent formulaire est, autant que vous sachiez, précise et complète.

Nous vous remercions d'avoir rempli ce formulaire.

Dans un souci de clarté, les annexes de cette Politique sont jointes au présent document à titre d'information seulement; en tant que telle, toute modification aux annexes peut se faire sans l'approbation du conseil d'administration.

(Annexes en cours de révision)