



Collège
Royal
du Québec

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
LE 1^{ER} JUILLET 2025

Table des matières

Préambule	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Introduction	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Finalités de la PIEA	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Objectifs de la PIEA	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Formes d'évaluation	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Évaluation sommative	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Évaluation formative	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Le champ d'application	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Ressources	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Droits et responsabilités	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Conseil d'administration	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Droits et responsabilités des personnes étudiantes	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Droits et responsabilités des personnes enseignantes	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
En matière d'évaluation sommative	Erreur! Signet non défini.
En matière d'évaluation formative.....	Erreur! Signet non défini.
Autres responsabilités	Erreur! Signet non défini.
Droit à la déconnexion.....	Erreur! Signet non défini.
Responsabilités des directions de programmes	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Responsabilités pédagogiques.....	Erreur! Signet non défini.
Responsabilités logistiques	Erreur! Signet non défini.
Direction des études	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Rôles auprès des personnes enseignantes et des directions de programmes	Erreur! Signet non défini.
Rôles auprès des personnes étudiantes	Erreur! Signet non défini.
Rôles auprès de la direction générale.....	Erreur! Signet non défini.
Procédures administratives	Erreur! Signet non défini.
Organisation scolaire	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Responsabilités logistiques	Erreur! Signet non défini.
Rôles auprès des personnes étudiantes	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Procédures administratives	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Moyens et règles d'application de la politique d'évaluation	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Plan de cours	<i>Erreur! Signet non défini.</i>
Présence aux cours	<i>Erreur! Signet non défini.</i>

Équivalence, substitution, incomplet et dispense.....	Erreur! Signet non défini.
Équivalence (EQ).....	Erreur! Signet non défini.
Substitution (SU).....	Erreur! Signet non défini.
Incomplet permanent (IN).....	Erreur! Signet non défini.
Incomplet temporaire (IT).....	Erreur! Signet non défini.
Dispense (DI).....	Erreur! Signet non défini.
Abandon de cours.....	Erreur! Signet non défini.
Règles d'évaluation des apprentissages	Erreur! Signet non défini.
Échéancier des évaluations.....	Erreur! Signet non défini.
Absences à l'évaluation	Erreur! Signet non défini.
Retards.....	Erreur! Signet non défini.
Plagiat	Erreur! Signet non défini.
Reprise d'examen	Erreur! Signet non défini.
Date de remise des travaux	Erreur! Signet non défini.
Notation des évaluations	Erreur! Signet non défini.
Équité et diversité	Erreur! Signet non défini.
Seuil de réussite.....	Erreur! Signet non défini.
Reprise de cours	Erreur! Signet non défini.
Conditions applicables.....	Erreur! Signet non défini.
Évaluation de la langue d'enseignement.....	Erreur! Signet non défini.
Norme de présentation des travaux.....	Erreur! Signet non défini.
Stage	Erreur! Signet non défini.
Sanction des études	Erreur! Signet non défini.
Conditions d'admission.....	Erreur! Signet non défini.
Sanction des études	Erreur! Signet non défini.
Application et les mécanismes d'amélioration continue de la PIEA	Erreur! Signet non défini.
Application.....	Erreur! Signet non défini.
Révision de la politique et autoévaluation de son application.....	Erreur! Signet non défini.
Procédure de révision.....	Erreur! Signet non défini.
Procédure d'autoévaluation	Erreur! Signet non défini.
Responsabilités du comité d'évaluation dans le cadre de l'autoévaluation de la PIEA...Erreur!	Erreur! Signet non défini.
Critères d'évaluation.....	Erreur! Signet non défini.
Entrée en vigueur de la politique révisée.....	Erreur! Signet non défini.

INTRODUCTION

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale a adopté une loi visant à prévenir et à combattre la violence à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après la "Loi"). Cette loi exige l'adoption et la mise en œuvre d'une Politique de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel (ci-après la "Politique") par les institutions avant le 1^{er} septembre 2019. Cette Politique reflète également les modifications apportées à l'article 99 de la Loi visant à moderniser les dispositions législatives pour la protection des renseignements personnels (L.Q 2021, c.25), à compter du 22 septembre 2022.

Le collège Royal du Québec s'engage à fournir à sa communauté étudiante un environnement d'apprentissage exempt de violence à caractère sexuel et qui traite les étudiants (-es) qui signalent des incidents de cette nature avec dignité et respect. À travers sa Politique, le collège s'engage à prévenir les actes de violence, à sensibiliser, à s'impliquer dans la formation et à soutenir les individus, guidée en cela par les principes suivants :

- Le collège désavoue toutes les formes de violence à caractère sexuel car elles constituent un obstacle au droit à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail et d'éducation justes et raisonnables ;
- Le collège s'engage à favoriser un environnement sûr pour la communauté étudiante et les membres du personnel ;
- Le collège reconnaît le droit individuel à la protection, à l'assistance et à la défense par le biais de mécanismes de recours appropriés ;
- Le collège accorde une attention particulière à ceux qui sont plus exposés à la violence à caractère sexuel tels que les personnes appartenant à des minorités en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre, les femmes, les communautés culturelles, les communautés autochtones, les étudiants (-es) étrangers (-ères) ainsi

que les personnes en situation de handicap ;

- Le collège veille à ce que cette Politique s'applique à l'ensemble de la communauté collégiale et à tous ceux qui y travaillent, y compris les sous-traitants ;
- Le collège veille à ce que tous les cas soient traités de manière impartiale, équitable, discrète et vigilante. À cet effet, Le collège s'engage à mettre en place un guichet unique chargé de recevoir les personnes avec des informations à transmettre, de les accompagner dans le processus et de les informer des recours possibles ;
- Le collège veille à ce qu'aucun préjudice ne puisse être exercé contre une personne ayant déposé une plainte ou contre une personne ayant participé au processus d'une plainte.

DÉFINITIONS

Dans cette Politique, sauf indication contraire, les termes suivants signifient :

Violence à caractère sexuel : Se dit de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant les inconduites relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement et le cyberharcèlement sexuels et l'agression sexuelle.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (victime ou agresseur), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel

Agression sexuelle : Un acte sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne concernée ou, dans certains cas, par manipulation affective ou chantage. C'est un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par abus de pouvoir, usage de la force ou coercition, ou sous la menace implicite ou explicite. L'agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, y compris l'intégrité physique et psychologique ainsi que la sécurité de la personne.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition du harcèlement psychologique. Il peut s'agir d'un comportement vexatoire se manifestant par des comportements, paroles, écrits, actes ou gestes répétés à caractère sexuel, hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et psychologique de la personne, conduisant à un environnement de travail ou d'enseignement préjudiciable. Le harcèlement psychologique se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes de nature sexuelle. Une conduite grave peut également constituer du harcèlement si elle cause du tort et a des effets néfastes continus sur une personne.

Cyberharcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel utilisant des moyens technologiques tels que les médias sociaux est nommé cyberharcèlement sexuel. L'envoi de commentaires de nature sexuelle ou de menaces d'agression sexuelle constitue du cyberharcèlement sexuel. De plus, la diffusion ou la menace de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle, sans le consentement de l'individu, constitue du cyberharcèlement sexuel.

Inconduite sexuelle : L'inconduite sexuelle désigne des actes à connotation sexuelle survenant dans le contexte d'une relation professionnelle au sens du Code des professions.

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

- l'accord est manifesté par les paroles ou le comportement d'un tiers ;
- la personne est incapable de l'exprimer, principalement parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou parce qu'elle est inconsciente ;
- le consentement d'une personne est obtenu par abus de pouvoir ou de confiance ;
- la personne exprime, par ses paroles ou son comportement, le refus de 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.

Dans le cadre de la présente Politique, le consentement est invalide lorsqu'il implique une relation d'autorité directe, une relation pédagogique ou une relation d'aide entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante ou entre deux membres du personnel occupant différents niveaux hiérarchiques dans l'organisation.

Au Canada, l'âge du consentement à l'activité sexuelle est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans les cas suivants :

- le (la) partenaire sexuel (-le) est dans une position de confiance ou d'autorité ;
- le ou la partenaire détient un contrôle financier sur la personne (l'habitation ou la voiture lui appartient, il ou elle paie des dépenses de la personne, il ou elle lui paie une partie du coût de ses études, etc.) ;
- le ou la partenaire exploite sexuellement la personne (il ou elle lui offre de l'argent ou des biens en échange d'activités sexuelles, il ou elle lui demande de participer à des vidéos à caractère sexuel, etc.).

Divulgation : Au sens de la Politique, "divulgation" signifie qu'une personne informe un membre de la communauté collégiale qu'elle a été victime de violences sexuelles présumées. Cette divulgation ne conduit pas nécessairement à une plainte.

En matière de reddition de comptes, dans le cadre de la loi, une divulgation est traitée comme un signalement.

Signalement : Au sens de la Politique, on entend par "signalement" le fait qu'une personne transmette de l'information sur une violence à caractère sexuel présumée. Un signalement ne conduit pas nécessairement à une plainte.

Plainte : Une plainte est une démarche officielle entreprise par une victime pour signaler formellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement sexuel et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

Relation d'autorité ou de pouvoir : La relation d'autorité ou de pouvoir existe entre deux individus occupant des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation enseignant(e)-étudiant(e).

Relation d'aide : La relation d'aide est une relation thérapeutique et fait référence au soutien psychologique et professionnel d'une personne en détresse. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les psychothérapeutes, les conseillers (-ères) et les techniciens (-nes) en services adaptés, les travailleurs (-ses) sociaux (-iales) et les intervenants (-es) scolaires, y compris le personnel de l'établissement d'enseignement.

Relation intime : Une relation intime inclut à la fois les relations amoureuses et sexuelles.

Relation pédagogique : La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions

entre enseignants et enseignés » (Weigand et Hess, 2007, p.1). Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire (Marsollier, 2004)

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

Personnel de direction : Une personne qui occupe une fonction dans une organisation ou une entreprise et qui détient des pouvoirs décisionnels.

Membre du personnel : Une personne employée dans un département, une personne en situation de travail dans un établissement, ou dans une entreprise.

Sous-traitant : Une personne qui s'engage à exécuter tout ou partie d'un travail en sous-traitance, en réalisant la production d'un bien ou d'un service. Cette personne n'est pas à proprement parler membre du personnel, mais offre ses services à l'entreprise.

Communauté collégiale : Toute personne étudiant ou travaillant au collège royal du Québec, y compris les employés (-es) et les bénévoles.

OBJECTIFS

Les objectifs poursuivis par la présente Politique sont les suivants :

- se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière ;
- assurer un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté collégiale ;
- développer et mettre en place des activités de sensibilisation, de prévention et de formation ainsi que des mesures d'encadrement des activités sociales et d'accueil ;
- établir les modalités de traitement des signalements et des plaintes ;

- définir clairement les rôles et responsabilités de tous les intervenants de la communauté collégiale ;
- établir des mécanismes efficaces et adaptés considérant la taille du collège et ses ressources disponibles.

PORTÉE

La présente Politique s'applique à l'ensemble du personnel du collège, à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi qu'à tous les membres de sa communauté étudiante, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail et d'études ;
- les aires communes, incluant, si applicable, les stationnements ;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leurs activités (ex. : réunions, formations, stages, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur) ou de leur formation ;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le Collège Royal du Québec ne tolère ni n'admet aucune forme de violence à caractère sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- de la part du personnel administratif et enseignant envers des membres de la communauté étudiante;
- d'un (e) étudiant (e) envers un (e) autre étudiant (e);
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs (-es);
- par la clientèle envers le personnel;

- de la part de toute autre personne: représentant (e), client (e), usager (-ère), sous-traitant (e), visiteur (-se) ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement pour les membres du personnel ou par une cessation de contrat pour les sous-traitants (-es) et les membres de la communauté étudiante. Le collège royal du Québec s'engage à prendre les moyens pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de violence à caractère sexuel afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la Politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel et de sa communauté étudiante ;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de violence à caractère sexuel en:
 - mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel, par l'entremise d'un guichet unique;
 - veillant à la compréhension et au respect de la Politique par toutes les personnes ;
 - faisant la promotion du respect entre les individus.

RESPONSABILITÉS

Il appartient à tous les membres du personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de toute forme de violence à caractère sexuel.

Plus précisément Le collège s'attend à ce que :

- tous les membres de la communauté collégiale prennent connaissance de la Politique et s'approprient son contenu, en respectent les exigences, les obligations et le code de conduite. Ils devront être conscients de l'importance d'agir lorsqu'ils sont témoins d'une situation à risque de violence à caractère sexuel. Ils devront aussi

prendre part aux formations offertes et fournir les coordonnées des ressources disponibles à une personne victime qui se confie à eux ;

- le personnel de direction doit s'assurer de l'application de la Politique, de la réalisation de reddition de comptes prévue à la Loi, du soutien des membres du personnel chargés d'intervenir et de s'assurer que les plaintes administratives sont traitées avec diligence et dans les délais prévus ;
- les personnes ressources désignées ont, pour leur part, à accueillir 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.

COMITÉ PERMANENT DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Le mandat, les rôles et les responsabilités du Comité permanent de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel sont assumés par les membres.

Composition

Le Comité permanent de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel est composé minimalement de :

- Le (la) Directeur (-trice) des études ;
- Une personne issue de l'administration du collège ;
- Deux chargé(e)s de cours ;
- Deux membres de la communauté étudiante.

Une représentation équitable des hommes et des femmes est souhaitable. Le (la) Directeur (-trice) des études coordonne l'ensemble des travaux du Comité. La sélection des

membres est basée sur des critères définis, notamment en ce qui concerne le profil et l'expertise de chaque individu.

Rôles et Responsabilités

- préparer un plan de travail annuel ;
- proposer les moyens nécessaires pour l'application correcte de la Politique ;
- suggérer des moyens de prévention, notamment en analysant les facteurs de risque de l'établissement ;
- sensibiliser la communauté collégiale pour prévenir la violence à caractère sexuel ;
- identifier les personnes ressources en matière de violence à caractère sexuel ;
- assurer la diffusion de la Politique ;
- évaluer les besoins de formation des personnes impliquées dans l'application de la Politique et planifier lesdites formations ;
- recommander, selon la situation, des individus susceptibles d'agir en tant que médiateurs (-trices). Ces individus peuvent être des membres du personnel ou extérieurs à Le collège ;
- recevoir le rapport annuel ;
- proposer des amendements à la Politique et veiller à sa mise à jour. Le Comité doit s'assurer que tous les groupes au sein de la communauté collégiale soient consultés lors de l'élaboration ou de la révision de la Politique.

Les comportements sexuellement violents peuvent être passibles de sanctions. Cependant, en aucun cas la détermination des sanctions, ainsi que les décisions relatives à leur mise en œuvre, ne relèvent du Comité.

COORDINATION DU COMITÉ DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Le (la) Directeur (-trice) des études est chargé (e) de la coordination du Comité. Il (Elle) est responsable de la mise en œuvre correcte des procédures abordées dans cette Politique.

Rôles et Responsabilités

- constituer un Comité d'enquête de deux (2) personnes et faire appel à une ressource externe lorsque nécessaire ;
- dans des circonstances particulières, s'associer à une tierce partie neutre pour prendre une décision éclairée ;
- soumettre les plaintes reçues au Comité d'enquête pour analyse ;
- s'assurer que les plaintes sont traitées de manière efficace et impartiale, conformément aux droits de la personne concernée et à la Politique du Collège ;
- évaluer si la protection et la sécurité des personnes plaignantes nécessitent des mesures correctives immédiates ;
- nommer un (une) médiateur (-trice), en s'appuyant sur les recommandations du Comité et des personnes concernées ;
- recevoir le rapport du Comité d'enquête et le transmettre aux autorités administratives compétentes ;
- appliquer les différentes procédures de tenue des dossiers ;
- faire appel aux membres du Comité et aux personnes ressources en matière de violence à caractère sexuel lorsque cela est jugé nécessaire ;
- convoquer le Comité lorsque nécessaire ;
- rédiger un rapport pour chaque réunion du Comité ;
- veiller à la mise en place d'outils pour informer et sensibiliser la communauté collégiale à la prévention de la violence à caractère sexuel.

COMITÉ D'ENQUÊTE

La coordination du comité visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel forme le comité d'enquête constitué de deux (2) personnes n'ayant pas de conflit de rôle ou d'intérêt.

Rôles et Responsabilités

- rencontrer le(s) individu(s) faisant l'objet d'une plainte. Les informer du contenu de la plainte et leur expliquer les procédures conformément à la nature de l'intervention souhaitée par la personne plaignante, soit la médiation, soit l'enquête ;
- appliquer les procédures spécifiées dans la Politique de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel ;
- faire le suivi avec le (la) Directeur (-trice) des études tout au long du processus ;
- rédiger le rapport d'Enquête et le transmettre au Directeur (-trice) des études.

LE (LA) DIRECTEUR (-TRICE) GÉNÉRAL(E)

Lorsqu'une plainte concerne le (la) Directeur (-trice) des études, le (la) Directeur (-trice) général (e) assume les rôles et responsabilités assignés au Directeur (-trice) des études.

LE (LA) PRÉSIDENT(E) DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Lorsqu'une plainte concerne à la fois le (la) Directeur (-trice) des études et la Direction générale, le (la) Président(e) du conseil d'administration assume les rôles et responsabilités assignés au Directeur (-trice) des études. Si nécessaire, le (la) Président(e) peut faire appel aux membres du Comité pour l'aider dans le processus.

LE (LA) MÉDIATEUR (-TRICE)

Le (la) Directeur (-trice) des études, responsable du Comité de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel, identifie, selon la situation, qui peut agir en tant que médiateur (-trice). La personne choisie peut être membre du personnel du collège ou une

partie extérieure. À moins d'un accord mutuel entre les deux parties, il est préférable que le (la) médiateur (-trice) ne fasse pas partie du Comité d'enquête pour ladite plainte.

Rôles et Responsabilités

- rencontrer séparément les individus impliqués ;
- transmettre les accords proposés aux individus concernés ;
- rédiger un rapport des résultats de la médiation au (à la) Directeur (-trice) des études.

DURÉE DES MANDATS

Le mandat des membres du Comité de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel est d'une durée d'un (1) an et est renouvelable. Ces individus sont automatiquement admis par le (la) Directeur (-trice) des études. La durée du mandat des personnes ressources en matière de violence à caractère sexuel est renouvelable annuellement.

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

Il est de première importance de centrer ces mesures sur les auteurs potentiels d'actes de violence à caractère sexuel et non pas sur les victimes.

Dans l'optique de faire connaître le phénomène des violences à caractère sexuel et d'en parler afin d'en prendre conscience et d'agir pour les contrer, Le collège organise et

offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres de la communauté collégiale.

Mesures de prévention et de sensibilisation

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des stands ou des ateliers. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement et d'autres informations de nature juridique, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et les violences à caractère sexuel, etc.

Lors des activités sociales organisées par Le collège, les membres de la communauté collégiale et les organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Ces mesures devront être convenues avec le personnel du guichet unique avant l'événement.

Une planification annuelle des activités respectant les critères précédents sera développée chaque année par le personnel du guichet unique et déposé à la Direction des études.

Une campagne annuelle sera mise sur pied afin de sensibiliser les membres de la communauté à toutes les formes de violence à caractère sexuel ou sexiste; à accueillir une divulgation et autre.

Une évaluation de l'incidence, de l'efficacité et de la pertinence des différentes mesures, incluant celles de prévention et de sensibilisation devrait être faite régulièrement, à l'aide de différents questionnaires de participation.

Formation

La tenue d'activités de formation vise à ce que tous les membres de la communauté collégiale possèdent les connaissances et les réflexes nécessaires pour faire de la prévention ou réagir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel se présente, de façon à ce que les victimes soient assistées, soutenues et dirigées rapidement vers les ressources compétentes ou les corps policiers.

Ces formations peuvent être offertes sous différentes formes : par les pairs, en ateliers, webinaires, midis-conférences, capsules à visionner, formations classiques, en ligne, au moment de l'admission, pendant la période d'études, etc. La durée et les thèmes abordés peuvent varier selon les besoins et être déterminés avec la participation du comité permanent.

Les formations peuvent être livrées par des organismes externes ou par les ressources spécialisées de l'établissement.

Dans son plan de travail, le personnel du guichet unique prévoira au moins une activité de formation obligatoire pour la population étudiante et une activité de formation obligatoire annuelle pour le personnel de direction et les membres du personnel.

Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

Le collège vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique et la cybersurveillance.

Tout commentaire relatif à la sécurité peut, en tout temps, être transmis à la Direction des études soit en personne, par courriel ou par téléphone.

Règles encadrant les activités sociales et d'accueil

La présente Politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par Le collège, par un membre du personnel, par le personnel d'encadrement, peu importe le lieu où cette activité se déroule. L'organisateur d'un tel événement doit s'assurer du respect de la présente Politique lors de celui-ci.

Outre la formation prévue à la journée d'orientation, de la sensibilisation sera faite lors de la journée d'accueil avec de l'affichage, de l'information sur les ressources et le guichet unique ainsi que la consommation responsable de l'alcool.

La personne ou le groupe responsable de l'organisation est mis au courant des règles à respecter ainsi que des sanctions possibles applicables à un manquement à ces règles ou à la présente Politique.

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

Le collège possède un code de conduite pour les membres du personnel encadrant les relations intimes entre un membre du personnel ayant une relation d'autorité, pédagogique ou d'aide.

Le collège est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et un (e) étudiant (e) vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le personnel du collège devrait s'abstenir d'entretenir de telles relations.

Toute relation intime entre un membre du personnel qui se trouve, ou pourrait raisonnablement se trouver dans l'avenir, dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique par rapport à un étudiant, doit être évitée.

Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'embauche du membre du personnel au collège, une déclaration devra être remplie par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction des études, dans les meilleurs délais.

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

GUICHET UNIQUE

Le guichet unique est une ressource de prévention et de réponse à la violence à caractère sexuel créée par Le collège pour recevoir toute personne souhaitant transmettre des informations ou ayant besoin de soutien à la suite d'un incident de violence à caractère sexuel.

Le guichet unique est une ressource qui peut être contactée à tout moment à l'adresse e-mail suivante : vacs@crqc.ca. Toute personne de la communauté collégiale est en droit d'utiliser cette ressource si elle en sent le besoin.

Il est important de souligner que le mandat du guichet unique est de recevoir les individus et de les soutenir dans le processus sans mener d'enquêtes administratives ou disciplinaires.

Rôles et responsabilités

- recevoir les individus désirant déposer une plainte et s'assurer qu'ils comprennent leurs droits et les différentes options telles qu'indiquées dans la Politique ;
- informer la personne plaignante de ses droits, ainsi que du processus et des étapes possibles suivant la plainte ;
- juger de la conformité de la plainte et vérifier si la situation adressée dans la plainte est couverte par la Politique, c'est-à-dire si elle correspond à la définition de la violence à caractère sexuel telle qu'énoncée dans la Politique. Si la plainte est jugée non conforme, recommander les autorités appropriées pour la situation présentée ;
- soutenir la personne plaignante dans la protection de ses intérêts ;
- identifier avec la personne plaignante le type d'action qu'elle souhaite entreprendre ;
- s'assurer que la personne plaignante dispose du soutien psychologique et technique pour la réalisation des actions sélectionnées ;
- aider la personne à formuler sa plainte et à préparer son dossier ;

- accompagner la personne plaignante, si désiré, lors de réunions avec le (la) Directeur (-trice) des études, le Comité d'enquête du Comité de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel, un Comité d'enquête externe ou toute autre réunion relative au processus de plainte ;
- évaluer, si nécessaire, avec le (la) Directeur (-trice) des études si des mesures correctives immédiates doivent être prises pour la protection et la sécurité de la personne plaignante ;
- rédiger et soumettre un rapport annuel au Comité de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel ainsi qu'au personnel des ressources en matière de violence à caractère sexuel. Le rapport devrait généralement inclure les informations suivantes :
 - des activités de sensibilisation, d'information et de formation pour prévenir la violence et le harcèlement ;
 - une compilation anonyme de toutes les données ou statistiques relatives à la violence à caractère sexuel, que la situation ait donné lieu à une plainte formelle ou non ;
 - des recommandations pour améliorer la portée et l'efficacité de la Politique de prévention et de lutte contre la violence à caractère sexuel.

Le délai d'intervention applicable à cette offre de services ne peut excéder sept (7) jours. Le caractère partial du rôle des personnes-ressources fait en sorte qu'elles ne peuvent en aucun cas agir à titre de médiateur (-trice).

TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui est victime de violence à caractère sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et le détail des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le comportement se poursuit, la personne devrait signaler la situation par l'entremise du guichet unique.

Le collège royal du Québec :

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

La personne qui est témoin d'une situation de violence à caractère sexuel est tenue de le signaler au guichet unique.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible. Le collège s'engage ensuite, au mieux de ses compétences, à effectuer une intervention rapide afin de faire cesser la situation.

Dans tous les cas :

- les plaintes et signalements peuvent être déposés en tout temps;
- la personne effectuant la plainte ou le signalement sera rencontrée dans les plus brefs délais par une des personnes responsables;
- un plan d'intervention adapté à la situation sera mis en place;
- le délai du processus de traitement d'une plainte formelle ne doit pas excéder 90 jours de son dépôt auprès d'un membre du personnel du collège ;
- des services d'accompagnement seront proposés à la personne concernée tel que la possibilité de rencontrer une ressource spécialisée sur place ou au moyen d'une ligne téléphonique, d'un site Web ou d'une application mobile;

- si la situation le demande, les services policiers seront avertis.

Il est entendu que l'ensemble des actions entreprises pour donner suite au dépôt d'une plainte ou d'un signalement devront être prises rapidement de sorte que le processus soit complété dans un délai d'au plus 7 jours. Le traitement de la plainte s'effectuera de manière à :

- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;

- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement.

Le collège offrira aux personnes concernées de :

- tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris, notamment, les sanctions appropriées.

Les mesures d'accommodement offertes peuvent être de plusieurs types et tiendront compte des circonstances et de la nature des gestes posés. Les mesures possibles comprennent mais ne sont pas limitées à :

- la possibilité de reporter une évaluation sans pénalité;
- la possibilité d'abandonner un cours sans pénalité;

- la possibilité d'un transfert de groupe pour un cours.

Le collège juge qu'il est du devoir de la personne qui est témoin d'une situation de violence à caractère sexuel de le signaler au guichet unique.

Confidentialité de la démarche

Le collège s'engage à ne transmettre aucune information confidentielle à une autre personne que celle que ces renseignements concernent, y compris la personne plaignante ou un autre établissement d'enseignement.

Les deux parties concernées par la plainte se verront informées à savoir si un processus d'enquête et de résolution est mis en route et éventuellement des conclusions qui en découlent. Le collège informera la personne plaignante des étapes du processus qu'elle entend suivre assumant que cette dernière souhaite toujours poursuivre dans cette voie. Au terme du processus de traitement de la plainte administrative, lorsqu'une décision a été rendue et que des sanctions ont été imposées, le cas échéant, la personne plaignante sera informée de la fin du processus.

En vertu de modifications apportées à l'article 4 de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (Loi 25), qui est entrée en vigueur le 22 septembre 2022, il est maintenant possible d'obtenir, pour toute personne plaignante en faisant la demande, toutes les informations relatives aux suites données à sa plainte et tous les détails de la sanction, le cas échéant.

Afin d'assurer la confidentialité des informations ainsi que la sécurité des personnes impliquées, il est demandé aux personnes plaignantes ou témoins de déposer leur témoignage par l'entremise du guichet unique. Dans l'éventualité où la plainte ou le témoignage serait déposé à une autre personne, cette dernière s'engage à respecter la

confidentialité de l'information reçue et à la transmettre au guichet unique dans les plus brefs délais.

Par ailleurs, Le collège reconnaît qu'aucune personne, autant les victimes que les témoins, ne devrait se taire devant une telle situation par crainte de représailles. À cette fin, Le collège s'engage à :

- ne tolérer aucune forme de représailles, ou menaces de représailles;
- faire tout en son pouvoir pour protéger les personnes contre les représailles.

Pour y parvenir, Le collège instaurera des mesures de protection applicables à chaque situation telles que mais non limitées à :

- limiter les contacts entre la personne victime et la personne visée par la plainte administrative.

Sanctions applicables en cas de manquement à la Politique

Toute personne qui commet un manquement à la présente Politique, fera l'objet de sanctions appropriées. La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires.

La liste des sanctions possibles inclut, mais n'est pas limitée à :

- un avis au dossier;
- une suspension;
- l'exclusion ou le congédiement;
- l'obligation de suivre des formations supplémentaires en lien avec les violences à caractère sexuel;
- l'interdiction de se trouver dans l'établissement ou sur son terrain.

Le choix de la sanction tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés tout en respectant le principe de gradation des sanctions.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

Entrée en vigueur

Cette Politique est adoptée par le conseil d'administration par l'entremise d'une résolution et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et annule toute Politique antérieure.

Procédures de révision de la Politique

Cette Politique sera révisée tous les cinq (5) ans, sauf en cas de changement nécessitant une révision, et sera envoyée au ministre (section 9 de la Loi).

DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Cette Politique sera mise à disposition de tous les membres de la communauté collégiale et du public (y compris tous les sous-traitants et partenaires de stage) via le guichet unique et le (la) Directeur (-trice) des études. La Politique sera distribuée à tous les membres du personnel du collège dès son adoption et à tous les nouveaux employés lors de leur embauche.

MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

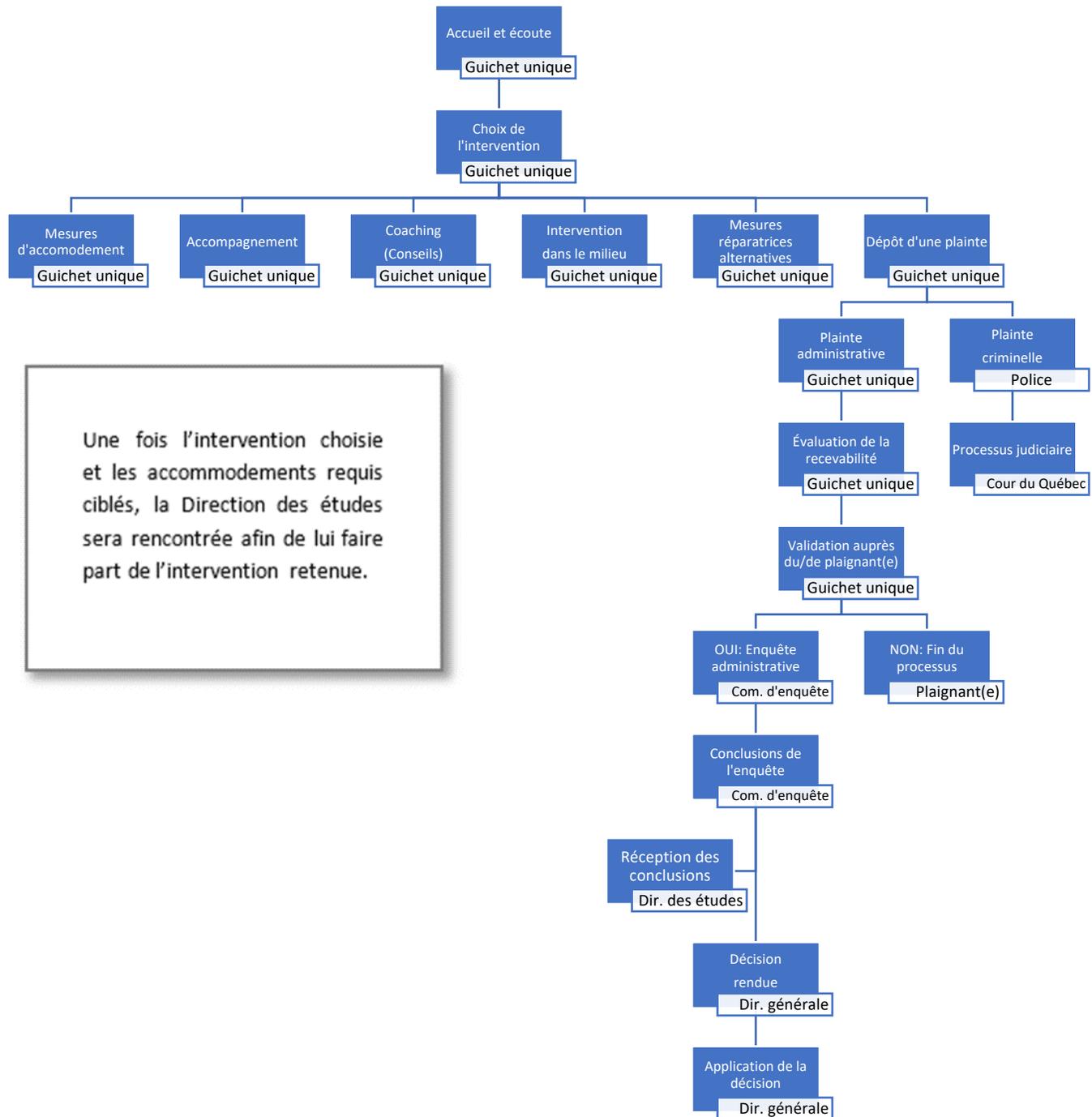
Conformément à la loi, Le collège évalue et rend compte de l'application de la présente Politique dans son rapport annuel. Cette reddition de comptes doit inclure les éléments suivants :

- les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes à la communauté étudiante ;
- les activités de formation suivies par le personnel de direction, des membres du personnel et les représentants des associations étudiantes ;
- les mesures de sécurité mises en place ;
- le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement ;
- les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;
- le processus de consultation utilisé dans l'élaboration ou la modification de la Politique.



ANNEXE 1 – Processus de signalement / plainte

Attention : Le processus peut prendre fin à tout moment, si l'auteur de la plainte le désire. (art.15)



ANNEXE 2 – Références et ressources

À L'INTERNE	
Guichet unique	vacs@crqc.ca

À L'EXTERNE		
CAVAC	https://cavac.qc.ca	1-866-532-2822
Info-Santé	https://www.quebec.ca/sante/trouver-une-ressource/info-sante-811	811
Interligne <i>(diversité sexuelle et de genre)</i>	https://interligne.co/	1-888-505-1010
Service de police		911
Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)	http://www.rqcalacs.qc.ca/	1-877-717-5252
CALACS MONTRÉAL TRÊVE POUR ELLES	https://trevepourelles.org/	514-251-0323
Partage au masculin <i>(Ressources pour hommes)</i>	www.partageaumasculin.com	1-866-466-6379
Info-aide violence sexuelle	https://infoaideviolencesexuelle.ca	1-888-933-9007
SOS violence conjugale	https://sosviolenceconjugale.ca/fr	1-800-363-9010
Organismes communautaires à travers le Québec	Un répertoire des organismes d'aide aux victimes d'agression sexuelle par région administrative et par catégorie d'organisme est disponible sur le site quebec.ca : https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/agression-sexuelle-aide-ressources/organismes-d-aide-aux-victimes	1-888-933-9007