

# Politique institutionnelle visant à contrer les violences à caractère sexuel

Adoptée par la directrice du collège	
Adoptée par le conseil d'administration de la société par actions	

Version 1.3

## Table des matières

1. Objectifs	3
2. Champ d'application	3
3. Définition de violences à caractère sexuel	3
4. Rôles et responsabilités	3
5. Mesures préventives	5
6. Sécurité	5
7. Encadrement des activités d'accueil	5
8. Mesures applicables aux relations intimes impliquant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité	5
9. Guichet unique	6
10. Processus d'accueil et de traitement d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte	6
11. Traitement d'une plainte administrative	7
12. Plainte criminelle	7
13. Confidentialité	8
14. Mesures visant à protéger contre les représailles	8
15. Sanctions en cas d'irrespect de la politique	8
16. Diffusion de la politique	8
17. Révision de la politique	9
Annexe I - Définitions	

## 1. OBJECTIFS

Les objectifs de la politique institutionnelle visant à contrer les violences à caractère sexuel sont :

- a) prévenir les violences sexuelles à l'égard des membres de la communauté du collège;
- b) mettre en place un système de traitement des dévoilements, signalements ou plaintes.
- c) offrir des mesures d'aide et de soutien adaptées aux besoins des victimes de violences à caractère sexuel.
- d) offrir aux stagiaires un milieu de stage exempt de harcèlement sexuel.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

La politique s'applique à l'établissement d'enseignement collégial « Collège Greystone » et aux milieux de stage de ses étudiants.

## 3. DÉFINITION DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Le collège définit les violences à caractère sexuel comme étant

*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, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique se traduisant entre autres par la cyberexploitation sexuelle, le cyberharcèlement et la cyberagression.*

*Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.*

Les définitions sur l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle se trouvent à l'annexe 1

## 4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 4.1 L'ensemble des employés du collège (ce qui comprend les enseignants)

- Prendre connaissance de la politique
- Se conformer à la politique.

### 4.2 Le directeur du collège

- Appliquer cette politique
- Mettre en place des activités de formation et de prévention.
- Mettre à jour la politique
- Constituer le comité sur les violences à caractère sexuel :
  - o Nommer les membres du comité
  - o Comblent un poste laissé vacant au comité à la suite du départ d'un de ses membres
- Fournir des informations et ressources au comité au besoin
- Agir en tant que l'un des trois répondants du guichet unique pour le collège.
  
- Agir dans les limites posées
  - o par la politique
  - o par le cadre juridique applicable

- par le manuel de l'employé et autres politiques et procédures de la société par actions exploitant le collège.

#### **4.3 Le gestionnaire de projet**

- Agir en tant que l'un des trois répondants du guichet unique pour le collège.
- Fournir des informations et ressources au directeur du collège et au comité au besoin
- Agir dans les limites posées
  - par la politique
  - par le cadre juridique applicable

#### **4.4 La salariée agissant en tant que membre féminin du guichet unique**

- Agir en tant que l'un des trois répondants du guichet unique pour le collège.
- Agir dans les limites posées
  - par la politique
  - par le cadre juridique applicable

#### **4.5 Le comité sur les violences à caractère sexuel**

Ce comité est formé d'étudiants, d'enseignants et de membres du personnel non enseignant nommé par le directeur du campus pour des raisons de représentativité. Le comité est responsable de :

- Conseiller le directeur du collège et le gestionnaire de projet quant au contenu et à l'application de la politique.
- Faire des recommandations au directeur du collège pour prévenir le harcèlement et les violences à caractère sexuel
- Proposer des activités de prévention et de formation, destinées au personnel du collège ou aux étudiants, ayant trait au harcèlement et à la violence à caractère sexuel au directeur du collège. Celles-ci peuvent revêtir un caractère obligatoire.
- Organiser, possiblement, suivant l'approbation du directeur du collège, des activités de formation et de prévention.

#### **4.6 Le conseil d'administration**

Le conseil d'administration de la société exploitant le Collège Greystone peut :

- Faire des recommandations au directeur du collège pour prévenir le harcèlement et les violences à caractère sexuel
- Proposer des activités de prévention et de formation ayant trait au harcèlement et à la violence à caractère sexuel au directeur du collège. Elles peuvent s'adresser au personnel ou aux étudiants.

## **5. MESURES PRÉVENTIVES**

Le directeur du collège met en place différentes mesures visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel à chaque année. Certaines de ces activités doivent viser la prévention du harcèlement sexuel en milieu de stage. Le directeur du collège organise au moins deux formations obligatoires pour l'ensemble du personnel, y compris le gestionnaire de projet et lui-même, abordant les questions liées aux violences à caractère sexuel. Le collège informe les étudiants de l'existence de la politique pour contrer la violence à caractère sexuel à l'orientation, les informe comment ils peuvent la consulter, fait des recommandations aux étudiants et leur rappelle qu'ils peuvent joindre un psychologue ou un travailleur social en tout temps par l'entremise de l'application mobile mise à leur disposition à cet effet.

Pour le choix de ses mesures préventives, le collège tient compte des personnes les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiant(e)s étranger(ère)s, ainsi que les personnes en situation de handicap.

## **6. SÉCURITÉ**

Les cours au collège ont lieu en même temps que des cours d'autres programmes pour assurer la sécurité des étudiants.

Le collège a déménagé au début 2020. Il a aménagé ses locaux pour assurer la sécurité de ses étudiants en matière de violences à caractère sexuel : tous les bureaux et toutes les classes sont entièrement vitrées, de sorte que tous peuvent voir ce qui se passe à l'intérieur. Toutes les aires de dîner sont ouvertes; elles s'ouvrent sur les couloirs auxquels elles seront directement connectées. Le couloir principal pour circuler dans le campus est très large (il fait facilement 7 mètres de large), peut accueillir un très grand nombre d'étudiants, a une forme rectangulaire (dépourvue de racoins ou de coins d'ombre).

## **7. ENCADREMENT DES ACTIVITÉS D'ACCUEIL**

Le collège n'organise pas d'activités d'accueil outre des séances d'information destinées aux étudiants, faites par des employés, en classe et en groupe.

## **8. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ**

Les étudiants vont à l'école volontairement dans un but clairement défini. Le rôle du personnel et des employés est de servir ces étudiants en les aidant à atteindre leurs objectifs personnels, académiques et professionnels. S'il est important que les employés de Collège Greystone établissent et maintiennent des normes élevées, il est tout aussi important qu'il y ait un esprit naturel de respect, de coopération et de flexibilité dans la mise en œuvre de politiques susceptibles de fournir un contexte optimal d'apprentissage et de croissance. Chez Collège Greystone, les étudiants et les professeurs collaborent pour atteindre un objectif commun. L'environnement scolaire doit être caractérisé par la liberté d'expression, la recherche et la discussion.

Les employés de Collège Greystone et les membres du corps enseignant et du personnel sont tenus d'entretenir des relations professionnelles avec les étudiants à tout moment et d'éviter toute relation personnelle qui pourrait compromettre l'expérience éducative des étudiants.

Collège Greystone s'oppose fermement à ce que les employés s'impliquent personnellement ou socialement avec les étudiants d'une autre manière que les activités sanctionnées par l'école. La fraternisation des étudiants n'est pas dans l'intérêt supérieur des étudiants ou de Collège Greystone. Les

employés qui ne respectent pas cette politique s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les "étudiants" sont définis comme tous les étudiants actuellement inscrits au Collège Greystone, y compris la période de leurs stages / stages en alternance travail-études. En outre, la "fraternisation" comprend toute implication sociale, telle que la socialisation hors campus, par l'entremise des médias sociaux ou toute activité en dehors des activités parrainées par l'école, pouvant aller jusqu'à une relation amoureuse. Les employés sont également encouragés à consulter la politique et les procédures de communication relatives à l'utilisation des médias sociaux.

## **9. GUICHET UNIQUE**

À l'adoption de la politique, le collège met sur pied un guichet unique pour les services d'écoute, d'accompagnement et de plainte destinés aux étudiants concernant les violences à caractère sexuel.

Ces services sont offerts par le directeur du collège, le gestionnaire de projet et une salariée du collège de sexe féminin.

## **10. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ**

Toute personne désirant transmettre un dévoilement, un signalement ou une plainte relativement à la présente politique à l'égard d'un membre de la communauté du collège peut le faire par le biais du Guichet unique. **Le guichet unique est également habilité à recevoir un signalement ou une plainte relativement à un milieu de stage.**

À la réception d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte, le Guichet unique s'assure de fournir à la personne l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés (ex., services juridiques) dont elle a besoin.

Le guichet unique accorde une attention particulière aux personnes les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiant(e)s étranger(ère)s, ainsi que les personnes en situation de handicap, à l'accueil d'une personne déposant une plainte, un signalement ou un dévoilement en lien à de la violence à caractère sexuel.

Les responsables du Guichet unique s'engagent à collaborer avec les intervenants externes uniquement si la personne qui a transmis l'information y consent.

Le Collège s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder sept jours.

Lors d'un dévoilement ou d'un signalement au Guichet unique, le directeur du collège ou le gestionnaire de projet doit :

- Accueillir la personne, qu'elle soit victime ou tierce partie, et lui assurer une écoute;
- Lister des interventions éventuelles et lui en suggérer. Cette intervention peut prendre diverses formes, notamment :
  - Mesures d'aide
  - Mesures d'accommodement;
  - Rediriger la personne vers un(e) professionnel(le) en la matière ;
  - Mesures réparatrices, par exemple une médiation entre les personnes mises en cause;

- Intervention dans le milieu;
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne;
- Dépôt d'une plainte;
- Dépôt d'une plainte criminelle;
- Etc.

Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées en tout temps au cours du processus. Si une mesure ne peut être poursuivie (ex., plainte criminelle), la personne peut toujours continuer de faire affaire avec le guichet unique concernant le signalement, le dévoilement ou la plainte, pour écoute ou chercher d'autres mesures.

Le directeur du collège est responsable d'appliquer les interventions choisies par la personne ayant fait la plainte, le dévoilement ou le signalement.

Dans tous les cas et en tout temps, la personne peut mettre un terme au processus.

Un suivi sera fait auprès des personnes mises en cause par le guichet unique pour s'assurer que la situation est résolue.

## **11. TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE**

Le traitement d'une plainte commence par son dépôt, au Guichet unique, sous la forme d'un simple écrit, ou d'une plainte formulée verbalement et consignée par écrit par le gestionnaire de projet. À ce titre, l'un des deux autres membres du comité unique peut s'adjoindre le gestionnaire de projet pour qu'il consigne la plainte par écrit.

Le directeur du collège, en consultant le gestionnaire de projet au besoin, étudie la plainte afin d'en évaluer la recevabilité. Les critères pour l'examen de la recevabilité de la plainte sont les suivants :

- La personne plaignante est membre de la communauté du collège ;
- La personne mise en cause est membre de la communauté du collège ;
- Le fondement de la plainte porte sur les enjeux des violences à caractère sexuel et est conforme aux définitions de celles-ci.

Si la plainte est jugée irrecevable, le directeur du collège ou le gestionnaire de projet en informe la personne plaignante par écrit, expliquant les motifs pour lesquels la plainte est jugée irrecevable.

Si la plainte est jugée recevable, le directeur du collège ou le gestionnaire de projet font enquête afin de recueillir des informations visant la plainte. La directrice des ressources humaines de la société doit être impliquée dans toute enquête visant un employé. **Le directeur du collège est habilité à prendre les moyens raisonnables pour faire cesser toute situation de harcèlement sexuel pouvant survenir en milieu de stage.** Par la suite, le directeur du collège applique les sanctions appropriées, si le résultat de l'enquête confirme qu'il y a eu manquement à la politique.

Les plaintes reçues au Guichet unique sont traitées dans un délai maximal de 90 jours calendaires.

## **12. PLAINTE CRIMINELLE**

Dans le cas d'une plainte déposée auprès des autorités policières, son cheminement suit le processus établi dans le système de justice criminel.

### **13. CONFIDENTIALITÉ**

La personne travaillant au guichet unique et recevant de l'information doit garder celle-ci confidentielle, sauf

- en cas d'autorisation écrite de la personne ayant fourni l'information;
- si une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse;
- si la personne ayant déposé une plainte administrative demande à en connaître les suites, dont une éventuelle sanction, les détails et modalités de celle-ci, le cas échéant ;
- si l'information concerne une personne mineure, auquel cas il faut avertir la DPJ ;
- pour prévenir un acte de violence, dont un suicide ou
- lorsque l'intégrité physique ou la sécurité d'une personne est menacée ;
- pour communiquer une information au directeur du collège ou à son supérieur, le directeur des opérations internationales, aux fins de prise de décision concernant des mesures ou une sanction à appliquer en vertu de la présente politique.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes visées et celles susceptibles de leur porter secours. Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne divulgue que ce qui est nécessaire pour atteindre le but visé par la communication.

### **14. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES**

Toutes représailles ou menace de représailles visant quiconque, en lien à une plainte, un signalement ou un dévoilement, passé, actuel ou éventuel, sont interdites.

Toutes les personnes qui participent au processus d'enquête ont le droit de ne pas subir de représailles pour y avoir participé. Tout employé ou étudiant qui exerce des représailles contre un autre employé ou étudiant qui a fait un rapport en vertu de la présente politique peut être soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, dans le cas d'un employé, et à la suspension, dans le cas d'un étudiant. Si un employé ou un étudiant subit des répercussions négatives pour avoir participé à une enquête, il lui est demandé de transmettre ces informations à l'enquêteur ou à la direction.

### **15. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS D'IRRESPECT DE LA POLITIQUE**

L'irrespect à la présente politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires imposées par le directeur du collège, en fonction des règles propres à l'entreprise, notamment le manuel de l'employé, et en consultation, au besoin, avec la directrice des ressources humaines de la société.

Dans le cadre d'une relation contractuelle avec un tiers, le collège pourra mettre fin à tout contrat pour irrespect de la politique.

### **16. DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

La *Politique institutionnelle visant à contrer les violences à caractère sexuel* est accessible à tous les étudiants du collège dans le portail étudiant. Elle est aussi accessible sur l'application mobile étudiante. Les employés du collège peuvent consulter la politique dans la section « ressources humaines » du site Web interne.

## **17. RÉVISION DE LA *POLITIQUE***

La politique est révisée à la suite d'une décision du directeur du collège. Elle doit cependant être révisée obligatoirement à chaque année. Le directeur du collège consulte le comité sur la violence à caractère sexuel dans sa démarche pour modifier la politique. Il décide s'il accepte la nouvelle politique et quand elle entre en vigueur.

## **ANNEXE I – DÉFINITIONS**

### **Agression sexuelle**

L'agression sexuelle est une infraction en vertu du *Code criminel du Canada*. Il s'agit d'un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

### **Harcèlement sexuel**

Il s'agit d'une conduite vexatoire qui se manifeste, notamment par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes à caractère sexuel répétés, hostiles ou non désirés, et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et/ou entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

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

### **Inconduite sexuelle**

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes, comportements ou paroles à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du *Code des professions* ou entre étudiant(e)s.