

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

**1241-24**

Nature :  Règlement  
 Politique  
 Directive  
 Procédure

Date d'approbation : 20 novembre 2024  
 Conseil d'administration  
 Comité exécutif  
 Direction générale  
 Autre direction

Date d'entrée en vigueur  
de la première version : 15 août 2019

Date(s) de modification : 27 septembre 2024

*Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.*

---

## Table des matières

1.	PRÉAMBULE .....	1
2.	PRINCIPES DIRECTEURS ET VALEURS.....	1
3.	CHAMP D'APPLICATION.....	1
4.	DÉFINITIONS.....	2
5.	OBJECTIFS.....	4
6.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	5
6.1.	Membres de la communauté méricienne.....	5
6.2.	Conseil d'administration .....	5
6.3.	Direction générale .....	5
6.4.	Personnel-cadre .....	6
6.5.	Direction, talents et culture organisationnelle .....	6
6.6.	Direction adjointe des études-services aux étudiants.....	6
6.7.	Représentants de l'association étudiante et syndicats .....	7
6.8.	Ressources désignées du Guichet unique .....	7
6.9.	Comité permanent.....	7
7.	Comité permanent .....	7
7.1.	Composition du comité permanent.....	7
7.2.	Nomination des membres et la durée des mandats .....	7
8.	INTERDICTIONS.....	8
9.	LIEUX D'ÉCHANGES RELATIFS AUX DÉVOILEMENTS, AUX SIGNALEMENTS ET AUX PLAINTES (GUICHETS UNIQUES) .....	8
9.1.	Rôle du Guichet unique .....	8
9.2.	Accès au Guichet unique.....	9
10.	PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE.....	9
10.1.	Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement .....	9
10.2.	Traitement d'une plainte .....	10
10.3.	Analyse de la recevabilité et processus d'enquête .....	10
10.4.	Processus d'enquête .....	10
10.5.	Conclusion de l'enquête .....	11
11.	MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION .....	11
11.1.	Les mesures de prévention et de sensibilisation .....	11
11.2.	La formation.....	11
12.	MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL .....	12

12.1. Règles encadrant les activités sociales et autres .....	12
13. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES DANS LE CADRE D'UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE, D'AUTORITÉ OU DE RELATION D'AIDE .....	12
13.1. Relation intime entre une personne en relation pédagogique, d'autorité ou d'aide et un(e) étudiant(e) 12	
13.2. Relation intime entre employé(e)s .....	12
14. CONFIDENTIALITÉ.....	12
15. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES.....	13
16. SANCTIONS ET AUTRES MESURES CORRECTIVES OU D'INTERDICTION.....	13
16.1. Sanctions à l'égard des membres du personnel du Collège .....	13
16.2. Sanctions à l'égard des étudiants du Collège.....	13
16.3. Sanctions à l'égard de toute autre personne.....	13
17. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION .....	14
17.1. Entrée en vigueur .....	14
17.2. Révision de la politique.....	14
18. DIFFUSION DE LA POLITIQUE.....	14
19. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES.....	14
ANNEXE I – COIN DES ÉTUDIANTS.....	15

## 1. PRÉAMBULE

---

Dans le cadre de la stratégie gouvernementale 2016-2021 pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel, et à la suite de l'adoption, par l'Assemblée nationale du Québec, de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après appelée Loi)*, le Collège Mérici a procédé à l'adoption d'une politique institutionnelle visant à se conformer à nos responsabilités en cette matière. Le Collège s'est muni d'une politique qui affirme la volonté institutionnelle à maintenir un milieu de travail et d'études sain, sécuritaire et basé sur le respect de la personne et de son intégrité. Elle vise à contrer toute forme de violence à caractère sexuel et à mobiliser la communauté méricienne en vue d'agir efficacement et, le cas échéant, enrayer ce phénomène.

D'ailleurs, la présente politique témoigne des convictions et des engagements qui caractérisent le Projet éducatif, le Code de vie et le Code d'éthique et de déontologie, la Politique de développement et de gestion des ressources humaines, lesquels visent notamment le développement intégral des individus en veillant à leur bien-être et leur sécurité ainsi qu'à se préoccuper de la personne.

La politique s'inscrit en accord avec la *Loi* et également en accord avec les diverses lois telles que, mais sans s'y limiter, la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec*, le *Code criminel du Canada* et la *Loi sur l'enseignement privé*.

La politique décrit non seulement les valeurs et les principes qui sous-tendent les objectifs poursuivis par le Collège, mais aussi les moyens qui sont mis en œuvre et les responsabilités qui incombent aux divers intervenants, précisant que cette lutte est de la responsabilité de toute la communauté méricienne. Elle constitue à la fois une déclaration pour les droits de la personne et une promesse d'action pour les préserver ou les rétablir.

## 2. PRINCIPES DIRECTEURS ET VALEURS

---

La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel repose sur les principes suivants :

Le Collège Mérici :

2.1 Reconnaît que toute personne a droit à l'égalité, au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique, que tous ont la responsabilité d'y contribuer et que les violences à caractère sexuel en milieu de travail et d'études constituent une violation de ce droit.

2.2 Affirme que la prévention et la dénonciation de situations de violence à caractère sexuel au cégep sont l'affaire de tous et que la responsabilité d'y mettre fin doit être partagée puisque la non-dénonciation contribue au maintien d'un climat de violence.

2.3 Condamne toute forme de violence et considère que toute manifestation de celle-ci doit être dénoncée et sanctionnée. Par ailleurs, le Collège considère que toute plainte déposée de mauvaise foi constitue un acte nuisible pour les personnes visées de même que pour le climat de travail et d'études. Ces actes doivent donc être découragés et dénoncés.

2.4 Reconnaît que toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et recours équitables, justes et confidentiels, sans risque de préjudices ou de représailles.

2.5 Privilégie le recours à des mécanismes amiables de résolution de problèmes, tels que la médiation et la conciliation.

## 3. CHAMP D'APPLICATION

---

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté méricienne, de même qu'à toute autre personne faisant affaire avec le Collège ou la communauté méricienne.

La présente politique s'applique également aux résidences, aux activités sociales, sportives ou culturelles organisées par des membres de la communauté méricienne, incluant les représentants de l'association étudiante et les représentants syndicaux, se déroulant autant sur les lieux de l'établissement que hors du campus, telles que les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, les activités de recherche etc. Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté méricienne.

La politique s'applique également à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté méricienne.

Dans l'application de la présente politique, le Collège porte une attention particulière aux personnes 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 étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

## 4. DÉFINITIONS

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

### 1) **Violence à caractère sexuel :**

S'entend 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, 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. 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, 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.

### 2) **Agression sexuelle :**

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.

### 3) **Harcèlement sexuel :**

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent pour celle-ci un milieu de travail ou d'étude 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.

### 4) **Cyberharcèlement sexuel :**

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux, les messages textes ou tout autre moyen technologique. L'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser

ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel.<sup>1</sup>

#### **5) Inconduite sexuelle :**

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du Code des professions.<sup>2</sup>

#### **6) 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 :

- a) L'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- b) La personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou qu'elle est inconsciente;
- c) Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- d) La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- e) 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.

Aux fins de la présente politique, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité directe, d'aide ou pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante.

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

- a) Le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle;
- b) La personne est dépendante de son partenaire sexuel;
- c) La relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

#### **7) Dévoilement :**

Au sens de la politique, on entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

En matière de reddition de comptes dans le cadre de la *Loi*, un dévoilement est traité comme un signalement.

#### **8) Signalement<sup>3</sup> :**

Au sens de la politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

#### **9) Plainte :**

Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement 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.

#### **10) Guichet unique :**

Le guichet de services pour les étudiants et celui pour les membres du personnel, créés à la section 9 de la présente politique.

Ressource désignée : personnes employées dûment mandatées par le Collège ayant reçu une formation adéquate et professionnelle concernant les violences à caractère sexuel les habilitant à répondre aux demandes

<sup>1</sup> Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractere-sexuel>

<sup>2</sup> Code des professions, RLRQ c. C-26, art.59.1.

<sup>3</sup> La présente politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (RLRQ,c. P-34.1).

de soutien, d'information, d'accompagnement et de référence à la suite d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte.

**11) Relation d'autorité :**

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent 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 maître-élève.

**12) Relation d'aide :**

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens en services adaptés, les conseillers d'orientation, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu et les conseillers à la vie étudiante.

**13) Relations intimes :**

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

**14) 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 ». Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant et un enseignant, mais également 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.

**15) Communauté méricienne :**

Toute personne ayant un lien d'emploi avec le Collège Mérici et ce, peu importe le statut d'emploi (membres enseignants, de soutien, professionnels, dirigeants, cadres, gestionnaires, à contrat, à temps partiel, étudiants rémunérés) ainsi que tous les étudiants inscrits au Collège.

**16) Dirigeant :**

Toute personne exerçant un rôle de direction dans le Collège et qui est membre du comité de gestion.

**17) Autre personne :**

Toute personne agissant pour le compte du Collège, et dont les fonctions exercées par celles-ci sont en lien avec le Collège (bénévoles, tiers, sous-traitants, contractants, stagiaires, mandataires, les milieux de stages, etc.).

**18) Représentants syndicaux :**

Salarié désigné à titre de membre du comité exécutif de son association syndicale.

**19) Représentants de l'association étudiante :**

Toute personne désignée à titre de membre servant à représenter les étudiants du Collège.

**20) Organisation sportive :**

Organisation permettant la pratique d'activités sportives, ou qui promeut les activités sportives et qui sont organisées et autorisées par le Collège.

## **5. OBJECTIFS**

---

Les objectifs de la politique sont les suivants :

1. Créer et maintenir un climat sain, propice aux études et au travail, qui soit exempt de violence à caractère sexuel, propre à assurer le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes et à sauvegarder leur dignité;
2. Contribuer à la prévention par la sensibilisation, l'information et la formation du milieu pour prévenir les comportements de violence à caractère sexuel;
3. Fournir le soutien nécessaire aux personnes vivant une situation de violence à caractère sexuel et établir les mécanismes d'aide et de recours;
4. Mettre en place un système de traitement des plaintes, signalements ou dévoilements;
5. Établir les rôles et les responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique;
6. Encadrer les activités sociales, sportives et culturelles, même celles se déroulant hors du Collège.

## **6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **6.1. Membres de la communauté méricienne**

- Prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;
- Respecter la présente politique;
- Devenir témoins actifs et réagir aux attitudes et comportements reliés aux violences à caractères sexuels ou aux mythes associés à celles-ci;
- Contribuer, par sa conduite, à maintenir un climat de travail et d'études sain;
- Signaler dès que possible au Guichet unique des étudiants ou à celui du personnel toute situation de violence à caractère sexuel;
- Participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- Suivre les séances de formation et de prévention obligatoires prévues aux *Lois* et offertes par le Collège;
- Référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au Guichet unique;
- Collaborer, lorsque nécessaire, à toute enquête relative à des situations de violences à caractère sexuel.

### **6.2. Conseil d'administration**

- Respecter la présente politique;
- Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour tous les cinq (5) ans;
- S'assurer de l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanctions de la présente politique lorsqu'un hors cadre est en cause.

### **6.3. Direction générale**

- D'assurer l'application de cette politique au sein du collège et auprès de ses partenaires;
- D'assurer l'application des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction de la présente politique lorsqu'un cadre est en cause ;
- D'assurer la reddition de compte prévue à la présente politique et à la loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les milieux d'enseignement supérieur;
- De fournir les ressources nécessaires à l'application de la politique;
- De procéder aux sanctions relevant de ses pouvoirs;
- D'assurer la transmission de cette politique et, le cas échéant, de ses versions modifiées au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec.



#### **6.4. Personnel-cadre**

- S'assurer de l'application de la présente politique auprès de leur personnel et toute autre personne, s'il y a lieu;
- S'assurer que les personnes sous leur responsabilité reçoivent l'information et la formation nécessaires en matière de prévention et de sensibilisation concernant les violences à caractère sexuel;
- Participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- Suivre les séances de formation et de prévention obligatoires prévues aux *Lois* et offertes par le Collège;
- Prendre rapidement les mesures nécessaires pour faire cesser toute situation de violence à caractère sexuel qu'on lui signale ou dont il a connaissance;
- Soutenir les personnes-ressources chargées d'intervenir dans une situation incluant la violence à caractère sexuel.

#### **6.5. Direction talents et culture organisationnelle**

- Coprésider les activités du comité permanent, en collaboration avec la Direction adjointe des études-services aux étudiants;
- Faire connaître, expliquer et s'assurer de la diffusion de la politique auprès du personnel et toute autre personne, s'il y a lieu;
- Présenter un rapport annuel des activités et, le cas échéant, de formuler des commentaires et des recommandations à la direction du Collège;
- Assurer l'application ainsi que la mise à jour de la politique avec la collaboration du comité permanent;
- Réaliser la reddition de comptes, en collaboration avec la Direction adjointe des études-services aux étudiants, prévue à la présente politique et à la *Loi*;
- Assurer l'aide et le soutien à toute personne qui le demande;
- Encadrer et nommer les ressources désignées pour le personnel;
- Convenir de mesures disciplinaires et administratives, s'il y a lieu;
- Assurer la diffusion de la présente politique auprès du personnel;
- Assurer l'offre de formation, de mesures de sensibilisation et de prévention auprès du personnel;
- Nommer les enquêteurs des plaintes de violences à caractère sexuel portées à son attention et leur confier un mandat;
- S'assurer qu'un processus de consultation est en place dans le cadre de la révision de la politique.

#### **6.6. Direction adjointe des études-services aux étudiants**

- Coprésider les activités du comité permanent, en collaboration avec la Direction talents et culture organisationnelle;
- Encadrer et nommer les ressources désignées pour les étudiants;
- Assurer la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention auprès de la communauté étudiante;
- Nommer les enquêteurs des plaintes de violences à caractère sexuel portées à son attention et leur confier un mandat;
- Faire connaître, expliquer et s'assurer de la diffusion de la politique auprès des étudiants et toute autre personne, s'il y a lieu;
- Prendre rapidement les mesures nécessaires pour faire cesser toute situation de violence à caractère sexuel qu'on lui signale ou dont elle a connaissance;

- Appliquer les mécanismes d'intervention, de recours et de sanction prévus à la politique;
- Soutenir les ressources désignées dans une situation incluant la violence à caractère sexuel;
- Collaborer, avec la Direction talents et culture organisationnelle, à la reddition de comptes prévue à la présente politique et à la *Loi*.

### **6.7. Représentants de l'association étudiante et syndicats**

- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'association étudiante;
- Participer aux différentes activités de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique;
- Suivre les séances de formation et de prévention obligatoires prévues à la *Loi* et offertes par le Collège;
- S'assurer que les membres de l'association s'engagent à respecter la présente politique;
- Collaborer avec le Collège dans l'application de la politique.

### **6.8. Ressources désignées du Guichet unique**

- Accueillir les personnes qui sont victimes, témoins ou auteurs de violence à caractère sexuel, leur faire part des options qui se présentent à elles et leur offrir l'accompagnement dont elles ont besoin.

### **6.9. Comité permanent**

- Élaborer, réviser et assurer le suivi de la présente politique;
- Proposer à la direction du Collège les moyens nécessaires et raisonnables à une application pleine et entière de la présente politique et, au besoin, toute modification et tout amendement à celle-ci;
- Dresser un bilan des activités d'information, de sensibilisation et de formation offertes;
- Proposer à la direction des mesures de sécurité à mettre en place pour assurer la sécurité des lieux, du campus, des résidences étudiantes et de l'établissement;
- Émettre des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violence à caractère sexuel;
- Émettre des recommandations quant aux formations à offrir à la communauté méricienne.

## **7. COMITÉ PERMANENT**

### **7.1. Composition du comité permanent**

La composition du comité tient compte de la représentation de toutes les instances présentes au Collège. Le comité est formé de personnes issues de chacun des groupes suivants:

- Le directeur talents et culture organisationnelle copréside le comité;
- La Direction adjointe des études-services aux étudiants, copréside le comité;
- Une personne représentante du Service du soutien à la réussite;
- Une personne représentante de la vie étudiante;
- Une personne représentant le personnel de soutien;
- Une personne représentant le personnel enseignant;
- Un étudiant.

### **7.2. Nomination des membres et la durée des mandats**

La sélection reposera sur les critères définis, notamment en regard du profil et de l'expertise des personnes.

La durée de leur mandat est de deux (2) ans renouvelables, à l'exception du directeur talents et culture organisationnelle et de la Direction adjointe des études-services aux étudiants, qui sont des membres permanents.

Dans l'exercice de leur mandat, les membres du comité sont tenus au respect de la justice et de l'équité de même qu'à la plus stricte confidentialité. Ils sont tenus aux mêmes obligations après l'exercice de leur mandat.

#### **7.9.1. Mode de fonctionnement du comité**

Fréquence : un minimum de trois (3) réunions seront tenues par année. Un ordre du jour et un compte-rendu de chaque rencontre seront consignés par les membres permanents du comité.

## **8. INTERDICTIONS**

---

Il est interdit :

1. De faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté méricienne ou à toute autre personne;
2. D'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
3. D'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) entre une personne en relation pédagogique, d'autorité ou de relation d'aide et un étudiant du Collège, comme prévu à l'article 13 de la présente politique.

## **9. LIEUX D'ÉCHANGES RELATIFS AUX DÉVOILEMENTS, AUX SIGNALEMENTS ET AUX PLAINTES (GUICHETS UNIQUES)**

---

De façon à regrouper en un seul lieu l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel, un Guichet unique pour le personnel et un pour les étudiants seront mis sur pied par le Collège. Le mandat de ces Guichets uniques : soutenir l'action du Collège Mérici et son engagement à maintenir un milieu de travail et d'études sain, sécuritaire et basé sur le respect de la personne humaine et de son intégrité, et ce, pour toute la communauté méricienne ou toute autre personne.

Il n'est pas nécessaire que tous les critères reliés à la violence à caractère sexuel soient remplis pour consulter le Guichet unique et avoir accès à des ressources. Une action préventive est souvent nécessaire pour rétablir un contexte de travail ou d'études sain.

#### **9.1. Rôle du Guichet unique**

Par l'entremise du Guichet unique, les personnes victimes ou témoins de violences à caractère sexuel seront accueillies et prises en charge rapidement et adéquatement par les ressources désignées. Ainsi, le Guichet unique a pour rôle :

- D'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre;
- D'accueillir les victimes de violence à caractère sexuel et de les accompagner dans le processus;
- De référer les victimes à des personnes-ressources ou à des organismes;
- D'offrir les services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement dans les meilleurs délais, et ce, sans excéder un délai de sept (7) jours;
- De rendre facilement accessible l'information en matière de violence à caractère sexuel à un seul endroit.

## 9.2. Accès au Guichet unique

Les coordonnées des Guichets uniques sont accessibles sur le site internet du Collège et sur l'intranet des étudiants et du personnel, dans la section Violences à caractère sexuel.

Les étudiants désirant obtenir les services du Guichet unique peuvent prendre un rendez-vous en écrivant à [vacs@merici.ca](mailto:vacs@merici.ca) ou en se rendant au local C127 pour obtenir du support de la ressource désignée.

Pour les membres du personnel, ils peuvent obtenir de l'aide en écrivant à [rhvacs@merici.ca](mailto:rhvacs@merici.ca) ou en se présentant directement à l'accueil de la Direction talents et culture organisationnelle.

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

### 10.1. Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement

Les membres de la communauté méricienne peuvent en tout temps dévoiler ou signaler leur intention de porter plainte ou transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique. Tout au long des processus, la personne qui dévoile, qu'elle soit signalante ou plaignante, et la personne mise en cause peuvent être accompagnées par une personne de leur choix et non impliquée dans la situation de violence à caractère sexuel rapportée lors des rencontres et durant le processus d'enquête. À défaut d'indication contraire, cette personne accompagnatrice peut assister au processus à titre d'observateurs seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter. Toutefois, les personnes qui ont été témoins de la situation ou qui peuvent raisonnablement contribuer à l'enquête ne peuvent agir à titre d'accompagnateurs. Enfin, une même personne ne peut, à la fois, accompagner plus d'une personne impliquée dans une même situation de violence à caractère sexuel.

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté méricienne peut le faire par courriel à l'adresse : [vacs@merici.ca](mailto:vacs@merici.ca) (étudiants) ou [rhvacs@merici.ca](mailto:rhvacs@merici.ca) (personnel), en personne aux ressources désignées de la Direction talents et culture organisationnelle ou aux services aux étudiants, local C127.

La ressource désignée travaille de concert avec la personne concernée pour convenir de mesures d'accommodement dans le but de la protéger et de limiter les impacts sur ses études ou son travail. Lorsque requis, la direction concernée par la mise en place des mesures d'accommodement sera interpellée. L'intervention peut prendre plusieurs formes et comprendre plusieurs éléments, notamment :

- a) Mesures de conciliation;
- b) Mesures de médiation;
- c) Mesures d'accommodement;
- d) Intervention dans le milieu;
- e) Accompagnement;
- f) Transmission de références et d'informations de la personne qui dévoile ou qui signale;
- g) Dépôt d'une plainte.

Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus. Une fois l'intervention choisie et les accommodements requis ciblés, et dans le cas où cette intervention a un impact sur la personne mise en cause ou la concerne directement, celle-ci sera informée de l'intervention retenue par quelqu'un de la direction ou par la présidence du conseil d'administration, dans le cas de la Direction générale.

L'identité de la personne qui fait un dévoilement ou un signalement ainsi que les éléments permettant de les identifier doivent être maintenus confidentiels, sauf si elle consent à les dévoiler. En tout temps, la personne qui dévoile ou signalante peut, si elle le désire, mettre un terme au processus. Toutefois, le Collège se réserve le

droit de poursuivre son investigation ou d'intervenir, comme la loi le stipule, pour s'assurer que cesse toute forme de harcèlement ou de violence.

## **10.2. Traitement d'une plainte**

Lorsque la ressource désignée reçoit une plainte, elle doit d'abord accueillir la personne, assurer une écoute et proposer des mesures de soutien. Elle guidera ensuite la personne vers les enquêteurs nommés par la Direction talents et culture organisationnelle et par la Direction adjointe des études-services aux étudiants. La personne responsable se réserve le droit de faire appel à des ressources externes spécialisées durant tout le processus d'enquête.

## **10.3. Analyse de la recevabilité et processus d'enquête**

L'enquêteur étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité avec la présente politique. Si la plainte est jugée recevable, une enquête débutera et une analyse des mesures appropriées sera effectuée de concert avec la personne plaignante et la direction concernée, dans le but de protéger les personnes impliquées et de limiter les impacts sur leurs études ou leur travail, le cas échéant. Les mesures identifiées pourront être mises en place jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de l'enquête. Par exemple :

- a) Mesures de conciliation;
- b) Mesures de médiation;
- c) Mesures d'accommodement;
- d) Intervention dans le milieu;
- e) Accompagnement;
- f) Transmission de références et d'informations de la personne qui dévoile ou qui signale;
- g) Dépôt d'une plainte.

Si la plainte est irrecevable, la personne en sera informée par l'enquêteur qui lui indiquera les motifs pour lesquels la plainte a été jugée irrecevable et la dirigera vers les services professionnels appropriés. Le processus peut prendre fin à tout moment. Toutefois, le Collège peut poursuivre l'évaluation de la situation faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui confère la présente politique. Le traitement des plaintes s'effectue à l'intérieur d'un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de la réception de la plainte.

## **10.4. Processus d'enquête**

La plainte est acheminée à la direction qui sera responsable de l'enquête, selon la situation :

- a) Si la plainte concerne un membre du personnel, celle-ci est dirigée à la Direction talents et culture organisationnelle;
- b) Si la plainte concerne un membre de la communauté étudiante, celle-ci est dirigée vers la Direction adjointe des études-services aux étudiants;
- c) S'il s'agit d'une situation impliquant un membre de la communauté étudiante et un membre du personnel, les deux directions travaillent de concert;
- d) Si la plainte concerne un partenaire, celle-ci est dirigée à la Direction talents et culture organisationnelle ou à la Direction adjointe des études-services aux étudiantes qui impliqueront la direction responsable du partenaire visé;
- e) Si la plainte concerne un cadre ou la Direction des études, celle-ci est dirigée à la Direction générale;
- f) Si la plainte concerne la Direction générale, celle-ci est dirigée à la Présidence du conseil d'administration qui s'associera une ressource externe spécialisée.

Une fois le processus d'enquête enclenché, toutes les parties sont rencontrées séparément afin de faire la lumière sur les événements rapportés. L'enquête permettra de confirmer :

- a) Si une situation de violence à caractère sexuel ou qu'un manquement à la présente politique est survenu;
- b) La responsabilité de la personne mise en cause dans la situation;
- c) Si les faits sont rapportés de bonne foi.

## **10.5. Conclusion de l'enquête**

Après l'analyse de l'ensemble des informations recueillies, une décision est rendue selon les critères de prépondérance de probabilité, de pertinence, de crédibilité et de concordance des sources d'information. Un rapport qui rend compte de l'ensemble du processus d'enquête est produit. Ce rapport inclut l'identification des parties, les motifs de la plainte, les sources de renseignements utilisées et la conclusion en concordance avec les critères de décision, et des recommandations liées à des sanctions, des mesures de prévention ou de réparation et à des mesures de sécurité. Chaque partie impliquée est rencontrée de nouveau séparément lors du dévoilement des conclusions de l'enquête. L'application des recommandations ou des sanctions est effectuée par la direction responsable de la personne mise en cause, soit la Direction adjointe des études-services aux étudiants pour les étudiants, la Direction talents et culture organisationnelle pour les employés, le supérieur immédiat pour les cadres et la Présidence du conseil pour la Direction générale.

## **11. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION**

### **11.1. Les mesures de prévention et de sensibilisation**

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 et de prévention aux membres de la communauté méricienne.

Les mesures de sensibilisation et de prévention peuvent comprendre des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques ou des ateliers. Ces activités explorent un éventail de sujets tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et les violences à caractère sexuel, etc.

De plus, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) prévoit que tout employeur doit remplir ses obligations pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de son personnel, incluant des dispositions spécifiques en matière de violence conjugale. L'employeur est ainsi tenu de prendre les mesures nécessaires lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une personne sous son emploi est exposée sur les lieux de travail à « une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ». Cette responsabilité se transpose à l'ensemble du lieu de travail, incluant le domicile du personnel en contexte de télétravail.<sup>4</sup>

### **11.2. La formation**

Conformément à la *Loi*, le Collège prévoit certaines séances de formation adressées aux étudiants ainsi que des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants syndicaux et les représentants de l'association étudiante.

Ces activités peuvent être offertes sous la forme de webinaires, de midis-conférences, de formation classique d'une demi-journée ou d'une journée, etc. Les thématiques abordées porteront par exemple sur la notion de consentement, les mythes et stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel, les meilleures façons de réagir lors de la réception d'un dévoilement ou en tant que témoin d'une situation, les informations de nature juridique sur les différents recours possibles, etc. Les formations seront déterminées par le comité permanent.

---

<sup>4</sup> Voir article 51.16 de la Loi sur la santé et sécurité du travail à l'adresse suivante <http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>

## **12. 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, la cybersurveillance et la vidéosurveillance.

Le comité permanent a la responsabilité d'émettre des suggestions de mesures de sécurité à mettre en place à la direction du Collège pour contribuer à l'amélioration de la sécurité sur les lieux de l'établissement et aux résidences étudiantes.

### **12.1. Règles encadrant les activités sociales et autres**

Conformément à la section 3 de la présente politique, portant sur le champ d'application, ainsi qu'au *Code de vie*, celle-ci s'applique à toutes activités sociales, sportives ou culturelles organisées par des membres de la communauté méricienne se déroulant autant sur les lieux de l'établissement que hors du campus.

Toutes activités organisées par des membres de la communauté méricienne doivent se dérouler de façon à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité des personnes et des biens du Collège et à respecter le droit de chaque personne de s'abstenir de participer s'il le souhaite.

## **13. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES DANS LE CADRE D'UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE, D'AUTORITÉ OU DE RELATION D'AIDE**

### **13.1. Relation intime entre une personne en relation pédagogique, d'autorité ou d'aide et un étudiant**

Le Collège est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel ou un stagiaire et l'un des étudiants du Collège 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, est interdite.

Si la relation existe ou a existé préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'embauche du membre du personnel au Collège, une déclaration devra obligatoirement être remplie par le membre du personnel, signée par les deux parties et remise à la Direction talents et culture organisationnelle dans les meilleurs délais.

### **13.2. Relation intime entre employé(e)s**

Les relations consentantes entre membres du personnel sont considérées du domaine privé. Cependant, dans le but de protéger les personnes concernées, si une relation intime existe entre deux membres du personnel qui sont en relation d'autorité, une déclaration devra être remplie par les deux personnes concernées dès l'existence de ladite relation. Cette déclaration est remise à la Direction talents et culture organisationnelle et demeurera confidentielle au dossier des membres du personnel. Dans tous les cas, si la relation existe préalablement à l'entrée en vigueur de la présente politique ou à l'embauche de l'employé au Collège, une déclaration à cet effet devra être faite à la Direction talents et culture organisationnelle dans les plus brefs délais.

## **14. CONFIDENTIALITÉ**

Les personnes qui dévoilent, qui signalent et qui portent plainte, les témoins et les personnes mises en cause, sont assurées de la confidentialité sous réserve des exceptions suivantes :

- a) Si la personne qui a fourni l'information consent, par écrit, à la communication de celle-ci;
- b) Si une disposition législative ordonne ou autorise la ressource désignée ou la personne responsable par une disposition expresse;

- c) Si elle doit prévenir un acte de violence, dont le suicide;
- d) Lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables;
- e) À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction, ainsi que les détails et les modalités de celle-ci le cas échéant<sup>5</sup>.

Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Dans tous les cas, la personne transmettant de l'information ne peut divulguer que celle nécessaire à la résolution de la situation communiquée. Les membres d'un ordre professionnel doivent s'assurer de respecter leur code de déontologie. <sup>6</sup>

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

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger de toute forme de représailles les auteurs de plainte, signalement et dévoilement. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte, du signalement ou du dévoilement.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement à la présente politique et leur auteur sera sanctionné conformément à la présente politique.

## **16. SANCTIONS ET AUTRES MESURES CORRECTIVES OU D'INTERDICTION**

### **16.1. Sanctions à l'égard des membres du personnel du Collège**

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés seront considérés au moment de retenir une sanction.

### **16.2. Sanctions à l'égard des étudiants du Collège**

Le non-respect de la présente politique est passible d'une sanction pouvant aller jusqu'au renvoi du Collège. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés seront considérés au moment de retenir une sanction.

### **16.3. Sanctions à l'égard de toute autre personne**

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec toute autre personne, le Collège pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente politique.

---

<sup>5</sup> L'article 99 de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (L.Q 2021, ch.25), prévoit que l'article 4 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (chapitre P-22.1) sera modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant : « À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant ». Cette disposition entrera en vigueur le 22 septembre 2022, dès ce moment, les établissements devront s'y conformer.



## **17. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION**

### **17.1. Entrée en vigueur**

La présente politique entre en vigueur à compter du 15 août 2019. La révision sera entérinée par le conseil d'administration du 20 novembre 2024.

### **17.2. Révision de la politique**

La *Loi* prévoit que le Collège doit réviser la politique aux cinq (5) ans. Le comité permanent sera responsable d'assurer la révision de la présente politique.

## **18. DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

La politique sera remise à tous les nouveaux membres du personnel lors de leur accueil et intégration.

La politique sera remise à tous les nouveaux étudiants, et ce, chaque début d'année scolaire.

La politique sera accessible à toute la communauté méricienne sur intranet et sur le site internet du Collège.

## **19. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES**

Conformément à la *Loi*, le Collège rend compte de l'application de la présente politique une fois par année à son conseil d'administration. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

1. Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place;
2. Les activités de formation mises en place et suivies par les membres de la communauté méricienne, y compris les étudiants;
3. Les mesures de sécurité mises en place;
4. Le nombre de plaintes et de signalements (incluant les dévoilements) reçus et leurs délais de traitement;
5. Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
6. Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique.

## ANNEXE I – COIN DES ÉTUDIANTS

---

Voir les ressources disponibles sur le coin des étudiants.

Lien : <https://mericcollegial.sharepoint.com/sites/CoindesEtudiants/SitePages/VACS.aspx>