



## POLITIQUE SUR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

**Adoption :**

Le 10 avril 2019

**En vigueur :**

Le 1<sup>er</sup> septembre 2019

**Modifié :**

Le 24 novembre 2021

Le 9 juin 2022

Le 14 septembre 2022

## Contenu

<b>Article 1 Objet</b> .....	<b>3</b>
<b>Article 2 Champ d'application</b> .....	<b>3</b>
<b>Article 3 Définitions</b> .....	<b>4</b>
<b>Article 4 Rôles et responsabilités</b> .....	<b>6</b>
4.1 Syndicat des étudiants de Dawson .....	7
4.2 Étudiants.....	7
4.3 Conseil d'administration.....	7
4.4 Directeur général .....	7
4.5 Directeur des études et personnel de gestion .....	7
4.6 Directeur des services aux étudiants .....	8
4.7 Directeur des ressources humaines.....	8
4.8 Coordinateur des services auxiliaires.....	8
4.9 Enseignants.....	8
<b>Article 5 Comité permanent</b> .....	<b>9</b>
<b>Article 6 Prévention, sensibilisation et formation</b> .....	<b>9</b>
6.1 Mesures.....	9
6.2 Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel.....	10
<b>Article 7 Sécurité et réponse aux violences à caractère sexuel</b> .....	<b>10</b>
<b>Article 8 Règles relatives aux activités sociales ou d'accueil</b> .....	<b>11</b>
<b>Article 9 Relations intimes consenties</b> .....	<b>11</b>
<b>Article 10 Guichet unique</b> .....	<b>11</b>
10.1 Personne-ressource principale des étudiants.....	12
10.2 Personne-ressource principale des membres du personnel.....	12
10.3 Personne-ressource principale des anciens étudiants et des anciens membres du personnel.....	13
10.4 Équipe d'intervention en cas de violence à caractère sexuel .....	13
10.5 Processus.....	14
10.5.1 Dévoilements.....	14
10.5.2 Signalements.....	14
10.5.3 Plaintes.....	14
10.6 Soutien à une personne mise en cause .....	16
<b>Article 11 Protection contre les représailles</b> .....	<b>16</b>
<b>Article 12 Confidentialité</b> .....	<b>17</b>
<b>Article 13 Sanctions en cas de non-respect</b> .....	<b>17</b>
<b>Article 14 Appels</b> .....	<b>18</b>
14.1 Motif d'appel : erreur de procédure .....	18
14.2 Motif d'appel : nouvelle preuve .....	18
<b>Article 15 Diffusion</b> .....	<b>18</b>
<b>Article 16 Reddition de comptes au ministre de l'Éducation</b> .....	<b>18</b>
<b>Article 17 Application et révision de la politique</b> .....	<b>18</b>
<b>Remerciements</b> .....	<b>18</b>
<b>ANNEXE 1 – ORGANIGRAMMES</b> .....	<b>20</b>
<b>ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE CONFIDENTIALITÉ</b> .....	<b>22</b>

*Ce règlement a été adopté en anglais.  
En cas de divergence la version anglaise prévaut sur la version française.*

*Note : Le générique masculin est utilisé dans ce texte uniquement dans le but d'en alléger la forme et d'en faciliter la lecture.*

## **Politique sur les violences à caractère sexuel**

### **Article 1 Objet**

Il est illégal de commettre toute forme de violence à caractère sexuel.

Dawson ne tolère pas l'intimidation, le harcèlement ou les agressions à caractère sexuel. Le Collège s'engage à promouvoir un milieu d'apprentissage, de travail et un environnement social sain et sécuritaire. Il s'engage à œuvrer pour un campus exempt de discrimination et de harcèlement, et s'efforce de favoriser des attitudes et des comportements sains à l'égard de la sexualité et de l'identité de genre.

La présente politique souligne l'engagement du Collège à

- promouvoir un milieu d'apprentissage et de travail sécuritaire pour ses étudiants les membres de son personnel et ses visiteurs, où les violences à caractère sexuel ne seront pas tolérées;
- renforcer les mesures pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- élaborer et mettre en œuvre des plans et du matériel de sensibilisation et de communication appropriés visant à informer tous les membres de la communauté collégiale de la présente politique et à promouvoir un milieu sécuritaire;
- créer un guichet unique qui fournira une aide et un soutien opportuns et appropriés aux membres de la communauté collégiale qui ont subi des violences à caractère sexuel ou qui en sont témoins;
- répondre rapidement aux dévoilements, aux signalements et aux plaintes en s'appuyant sur une compréhension intersectionnelle et tenant compte des traumatismes de l'impact des violences à caractère sexuel sur une personne;
- fournir une aide et un soutien confidentiels à la personne ayant fait un dévoilement, sous réserve des contraintes imposées par les lois ou les exigences professionnelles;
- fournir un soutien approprié à une personne mise en cause accusée d'avoir commis des violences à caractère sexuel;
- présenter les options de recours internes et externes pertinentes, tout en assurant un soutien à la fois à la personne ayant fait un dévoilement (avec son consentement) et à la personne mise en cause, selon les circonstances.

La présente politique répond aux obligations du Collège en appliquant la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, chapitre P-22.1).

### **Article 2 Champ d'application**

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, y compris les

étudiants, les membres du personnel, les membres du conseil d'administration, les membres du personnel des associations au collège, les stagiaires, les mentors, les entraîneurs et les bénévoles. La politique s'applique également aux entrepreneurs, aux fournisseurs, aux personnes qui participent directement à une initiative du Collège et aux visiteurs.

La présente politique s'applique à toutes les activités pédagogiques, sociales ou sportives qui sont organisées par les membres de la communauté collégiale et qui se déroulent sur le campus ou hors du campus, par exemple les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les événements sociaux, les stages, etc. Elle s'applique également aux activités connexes en ligne des membres de la communauté collégiale.

Le Collège reconnaît les identités intersectionnelles et admet que l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la religion, les capacités, l'indigénéité, le statut d'immigrant, l'état de santé, le statut socio-économique, etc. d'une personne peuvent la rendre plus vulnérable aux violences à caractère sexuel et sont susceptibles d'avoir une incidence sur ses besoins et ses choix en matière de recours. Ces circonstances seront prises en compte lors de la prestation de services de soutien et d'aide.

Le Collège Dawson a mis en place d'autres politiques ayant trait aux questions de violences à caractère sexuel et de harcèlement, par exemple sa politique de lutte contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'abus de pouvoir (*Policy to Stem Violence, Discrimination, Harassment and the Abuse of Power*) ainsi que son code de conduite (*Code of Conduct*). La présente politique se veut complémentaire à ces politiques et aux autres politiques connexes du Collège et n'a pas pour but de remplacer les politiques collégiales applicables, les dispositions de toute convention collective ou de tout contrat applicable aux membres du personnel ou du système judiciaire, ou de faire obstacle à ce qui précède. En outre, aucune disposition de la présente politique n'a pour effet d'empêcher quiconque d'exercer ses droits en vertu d'une convention collective ou d'un contrat de gérance, ou de recourir à d'autres voies, par exemple le système judiciaire et la Commission des droits de la personne du Québec.

### **Article 3 Définitions**

#### **Personnes**

**Communauté collégiale** La communauté collégiale comprend tous les étudiants, membres du personnel, membres du conseil d'administration, membres du personnel d'associations du collège, stagiaires, mentors et bénévoles.

**Membre du personnel** Tout membre du personnel à temps plein, à temps partiel, permanent ou occasionnel dans toute catégorie d'emploi au Collège Dawson (enseignants, professionnels, personnel de soutien, entraîneurs, personnel contractuel et personnel de gestion).

**Personne ayant fait un dévoilement** Membre de la communauté collégiale qui a subi des violences à caractère sexuel. La personne peut choisir de s'identifier comme survivante, victime ou par un autre terme.

**Témoin** Toute personne qui n'est ni une personne ayant fait un dévoilement, ni une personne mise en cause, mais qui peut avoir été témoin de violences à caractère sexuel. Il s'agit également de toute personne qui est en mesure d'intervenir avant, pendant ou après l'acte.

**Personne mise en cause** Personne qui est accusée de violences à caractère sexuel contre

un membre de la communauté collégiale.

## Relations

**Consentement** Accord volontaire et explicite d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Il s'agit de l'acte d'accepter volontairement et de façon continue le fait de se livrer à un comportement sexuel spécifique, et exige qu'une personne soit capable de choisir librement entre deux options : oui ou non. Tout ce qui n'est pas un accord volontaire et continu de se livrer à une activité sexuelle n'est pas un consentement.

Il est impératif que les membres de la communauté collégiale comprennent ce qui suit :

- seize ans est l'âge légal du consentement à des actes sexuels; dix-huit ans est l'âge légal du consentement à des actes sexuels avec une personne en situation de confiance ou d'autorité, comme le prévoit le Code criminel;
- le silence ou la non-communication ne doivent jamais être interprétés comme un consentement;
- une personne dont la faculté de discernement est diminuée ne peut pas consentir; les exemples d'une telle situation incluent notamment :
  - une personne qui est endormie, inconsciente ou autrement incapable de communiquer;
  - une personne dont les facultés sont affaiblies par l'alcool ou les drogues;
  - une personne présentant un handicap cognitif qui l'empêche spécifiquement de comprendre pleinement la nature d'un acte sexuel;
- une personne qui a été menacée ou contrainte de se livrer à une activité sexuelle ne donne pas son consentement;
- le consentement donné dans le cadre d'une relation sexuelle ou de fréquentation antérieure ne signifie pas que le consentement a été donné pour toute activité sexuelle future;
- une personne peut retirer son consentement à tout moment au cours d'une relation sexuelle.

**Relation d'autorité** La relation d'autorité existe entre deux personnes qui occupent des niveaux hiérarchiques différents au Collège. Par exemple, la relation entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation membre du personnel-étudiant.

**Relation intime** La relation intime comprend les relations amoureuses et sexuelles.

## Violences à caractère sexuel

**Violences à caractère sexuel** Toute violence, physique ou psychologique, exercée par des moyens à caractère sexuel ou en ciblant la sexualité. Cette notion comprend notamment les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, la traque, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme, les images sexuelles dégradantes, la diffusion d'images ou de vidéos à caractère sexuel d'un membre de la communauté sans son consentement, ainsi que le cyberharcèlement ou la cybertraque à caractère sexuel ou liés à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou la présentation d'une personne.

**Agression sexuelle** L'agression sexuelle est une infraction criminelle en vertu du *Code criminel* du Canada. L'agression sexuelle se définit comme tout acte non désiré à caractère sexuel imposé à une personne et comprend des activités telles que les baisers, les caresses, les rapports sexuels oraux, vaginaux ou anaux, ou d'autres formes de pénétration, sans consentement. Une agression sexuelle peut se produire entre des

inconnus ou des connaissances ou être perpétrée par quelqu'un qui est connu par la personne . Elle peut également se produire dans le cadre d'une relation amoureuse, entre conjoints ou dans toute autre relation.

**Harcèlement sexuel** Le harcèlement sexuel est un ensemble de remarques, de comportements, d'insinuations, de railleries ou de communications inappropriés à caractère sexuel ou un ensemble de remarques, de comportements ou de communications inappropriés fondés sur le genre et/ou l'orientation sexuelle. Le harcèlement sexuel peut consister en une attention non désirée à caractère sexuel, par exemple des questions personnelles sur la vie sexuelle d'une personne, des invitations ou des demandes sexuelles importunes, ou des remarques importunes sur l'apparence d'une personne. Le harcèlement sexuel peut également consister en des remarques importunes fondées sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, lorsque ces remarques ne sont pas à caractère sexuel, mais sont néanmoins dégradantes, comme des blagues ou des commentaires désobligeants fondés sur le genre. Le harcèlement sexuel peut également se produire dans un environnement en ligne, par exemple sur des sites de réseaux sociaux, sur des babillards, dans des clavardoirs, par la voie de SMS ou de courriels.

Un seul incident grave de ce type de comportement peut également constituer du harcèlement s'il a les mêmes conséquences et produit un effet nocif sur une personne.

## **Processus**

**Dévoilement** Déclaration faite par une personne dans le but de recevoir un soutien et une aide confidentiels.

**Signalement** Déclaration faite à la personne-ressource principale (voir articles 10.1 et 10.2) par une personne ayant fait un dévoilement, un témoin ou une personne concernée dans le but de recevoir un soutien et des accommodements. Un signalement peut être considéré comme un dévoilement et peut conduire à une plainte, en fonction du statut et des souhaits de la personne qui fait le signalement.

**Plainte** Déclaration formelle concernant les violences à caractère sexuel faite par une personne ayant fait un dévoilement à la personne ou à l'autorité appropriée dans le but de poursuivre les processus internes et/ou externes, qui peuvent conduire à des sanctions contre une personne mise en cause.

## **Article 4 Rôles et responsabilités**

Chaque membre de la communauté collégiale a un rôle à jouer dans la prévention des violences à caractère sexuel et dans les réponses à celles-ci. Tous les membres de la communauté collégiale doivent donner l'exemple de comportements et d'attitudes positifs en faisant preuve d'un comportement respectueux dans leurs relations, en respectant la diversité, en réglant les conflits de manière constructive et non violente. Tous les membres sont encouragés à s'élever contre les attitudes négatives et à intervenir lorsque des commentaires sont faits qui encouragent la culture du viol, la violence sexuelle et la discrimination. En outre, les membres du personnel doivent reconnaître qu'ils sont en situation d'autorité par rapport aux étudiants et qu'il est nécessaire d'entretenir des relations appropriées avec eux.

Les membres de la communauté collégiale doivent :

- prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;

- connaître le protocole d'intervention en cas d'incidents de violence à caractère sexuel;
- participer aux initiatives de formation et de prévention organisées en lien avec la présente politique, en fonction de leur rôle dans le Collège;
- collaborer aux enquêtes sur les incidents de violence à caractère sexuel.

#### 4.1 Syndicat des étudiants de Dawson

Les représentants du Syndicat des étudiants de Dawson doivent :

- participer à la formation annuelle obligatoire prévue par la présente politique et offerte par le Collège;
- veiller à l'application de la présente politique dans toutes les activités entreprises par le Syndicat des étudiants de Dawson;
- veiller à ce que les membres du personnel du Syndicat des étudiants de Dawson respectent la présente politique;
- collaborer avec le Collège dans l'application de la présente politique.

#### 4.2 Étudiants

Les étudiants doivent:

- participer aux séances de formation obligatoires offertes par le Collège;
- respecter le code de conduite.

#### 4.3 Conseil d'administration

Le conseil d'administration doit :

- adopter la présente politique et toute révision subséquente de celle-ci;
- participer aux séances de formation obligatoires offertes par le Collège.

#### 4.4 Directeur général

Le directeur général doit :

- veiller à l'application de la présente politique;
- participer aux séances de formation obligatoires offertes par le Collège;
- fournir les ressources nécessaires à l'application de la présente politique;
- rendre compte de l'application de la présente politique au ministère.

#### 4.5 Directeur des études et personnel de gestion

Le directeur des études et le personnel de gestion doivent :

- superviser l'application de la présente politique;
- jouer un rôle de premier plan dans la sensibilisation aux violences à caractère sexuel;
- participer aux séances de formation obligatoires offertes par le Collège.

#### 4.6 Directeur des services aux étudiants

Le directeur des services aux étudiants doit :

- veiller à ce que la politique soit facilement accessible et à qu'elle soit communiquée à tous les étudiants;
- organiser des activités de formation obligatoires pour les représentants du Syndicat des étudiants de Dawson;
- organiser des activités de prévention et de sensibilisation pour tous les étudiants;
- superviser la mise en œuvre de la présente politique dans la mesure où elle s'applique aux étudiants;
- recevoir les plaintes pour violences à caractère sexuel lorsque la personne mise en cause est un étudiant.

#### 4.7 Directeur des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines doit :

- veiller à ce que la politique soit facilement accessible et à ce qu'elle soit communiquée à tous les membres du personnel;
- organiser des activités de formation obligatoires pour les gestionnaires et les membres du personnel du Collège;
- organiser des activités de prévention et de sensibilisation pour tous les membres du personnel;
- superviser la mise en œuvre de la présente politique dans la mesure où elle s'applique aux membres du personnel;
- recevoir les plaintes pour violences à caractère sexuel lorsque la personne mise en cause est un membre du personnel.

#### 4.8 Coordinateur des services auxiliaires

Le coordinateur des services auxiliaires doit :

- assurer la sécurité sur le campus en faisant appel à des entreprises ou à des contrats de service, ou à des membres du personnel, selon les besoins;
- participer aux séances de formation obligatoires offertes par le Collège;
- collaborer avec le personnel approprié du Collège pour mener des enquêtes internes sur le campus;
- travailler avec les autorités externes et collaborer à leurs enquêtes;
- suivre les meilleures pratiques et les exigences prévues par la loi pour créer un campus sécuritaire;
- évaluer la sécurité physique du campus par des inspections continues de sécurité;
- Répertorier les incidents afin d'identifier les points communs entre les incidents signalés.

#### 4.9 Enseignants

Les enseignants doivent :

- fournir aux personnes des mesures d'accommodement académique appropriées, de concert avec leur directeur, en réponse à un incident de violence à caractère sexuel;
- participer aux séances de formation obligatoires offertes par le Collège.



- être à l'affût des occasions d'informer les étudiants sur les renseignements relatifs aux violences à caractère sexuel et sur les activités de formation et de sensibilisation.

## **Article 5 Comité permanent**

Le Collège doit mettre en place un comité permanent chargé d'élaborer et de réviser la politique, et d'en assurer le suivi. Ce comité se réunira au moins une fois par session.

Le comité est chargé de ce qui suit :

- réviser et surveiller l'application de la politique;
- établir et superviser le comité pour la prévention des violences à caractère sexuel;
- mettre en place un processus afin de s'assurer que les étudiants, les membres du personnel, les dirigeants, ainsi que leurs associations et syndicats respectifs sont consultés dans le cadre de cette révision.

Le comité est composé des membres suivants :

- le directeur des ressources humaines, ou son délégué
- le directeur des services aux étudiants, ou son délégué
- le directeur des affaires corporatives
- le directeur des ressources matérielles, ou son délégué
- le directeur des études, ou son délégué
- un membre du corps enseignant, nommé par le DTU
- un membre du personnel professionnel, nommé par l'ADP
- un membre du personnel de soutien, désigné par le DSSU
- deux étudiants, dont au moins un membre issu en priorité d'une communauté marginalisée, nommés par le DSU
- un membre du personnel de gestion, nommé par l'ACCQ

## **Article 6 Prévention, sensibilisation et formation**

### **6.1 Mesures**

Le Collège s'efforcera d'éliminer les violences à caractère sexuel en diffusant du matériel éducatif et en offrant des programmes de formation tout au long de l'année aux étudiants, aux membres du personnel et aux autres membres de la communauté collégiale.

Des activités de sensibilisation, de prévention et de formation seront offertes aux membres de la communauté collégiale. Ces activités permettront la promotion d'une culture du consentement, d'encourager les personnes à trouver un soutien et d'aborder les questions de violences à caractère sexuel, d'intervention des témoins et d'information juridique. Des activités de formation annuelle obligatoires seront organisées chaque année par les ressources humaines ou les services aux étudiants pour certaines personnes selon leur rôle et leurs responsabilités au Collège, notamment les membres du personnel de gestion les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants du syndicat étudiant.

Des partenaires, des ressources et du soutien externes peuvent être invités à participer à ces activités, au besoin.

## 6.2 Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel

Pour aider le Collège à élaborer des activités de sensibilisation, de prévention et de formation à l'intention des membres de la communauté collégiale, le comité permanent supervise un comité pour la prévention des violences à caractère sexuel. Ce comité se réunira au moins une fois par session.

Le comité est chargé de ce qui suit :

- élaborer et mettre en œuvre des mesures de prévention, de sensibilisation et de formation à l'intention des membres de la communauté collégiale;
- évaluer l'impact, l'efficacité et la pertinence de la mise en œuvre des mesures de prévention, de sensibilisation et de formation;
- promouvoir la présente politique auprès de tous les membres de la communauté collégiale;
- rendre compte de ses activités au comité permanent.

Le comité est composé des membres suivants :

- le coordinateur des ressources humaines (coprésident), ou son délégué
- le coordinateur des services aux étudiants (coprésident), ou son délégué
- le coordinateur des communications, ou son délégué
- le coordinateur des services auxiliaires, ou son délégué
- le gestionnaire des services aux étudiants
- la personne-ressource principale des étudiants
- un représentant des services de santé
- un représentant des services de counselling
- un représentant du bureau des étudiants de première année
- un représentant du Centre des Premières Nations
- un représentant de la vie de campus et du leadership (CLL)
- un représentant de la Ruche (Hive)
- un enseignant, nommé par le DTU
- un membre du personnel professionnel, nommé par l'ADP
- un membre du personnel de soutien, désigné par le DSSU
- trois étudiants, nommés par le DSU
- un membre du personnel de gestion, nommé par l'ACCQ
- autres membres jugés nécessaires par le comité

### **Article 7 Sécurité et réponse aux violences à caractère sexuel**

Afin d'assurer la sécurité de la communauté et de minimiser les risques, le Collège évalue périodiquement les lieux, ainsi que les téléphones d'urgence, l'éclairage, les serrures de porte, la surveillance physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance.

Le service de sécurité du campus fournit un soutien et des services à tous les membres du Collège. Voici quelques exemples de services fournis par ce service :

- accompagnement sur le campus d'un étudiant ou d'un membre du personnel qui craint pour sa sécurité;
- suivi et/ou mise en œuvre des ordonnances de non-communication;

réponse à tout incident de violence à caractère sexuel ou collecte des signalements, et offre de soutien et d'options à la personne qui le dévoile ou le signale.

## **Article 8 Règles relatives aux activités sociales ou d'accueil**

La présente politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par le Collège, un membre du personnel, un employé, une organisation sportive ou une association étudiante. Les différentes directions doivent veiller à ce que la présente politique soit transmise à tous les organisateurs de telles activités, qu'elles aient lieu sur le campus du Collège ou hors campus. Les organisateurs de ces activités doivent veiller au respect de la présente politique pendant les activités.

## **Article 9 Relations intimes consenties**

L'inégalité du pouvoir institutionnel inhérente à la relation entre un membre du personnel et un étudiant peut potentiellement accroître la vulnérabilité de l'étudiant. Pour cette raison, un membre du personnel ne doit pas entrer dans une relation intime avec un étudiant.

S'il existe une relation intime consensuelle entre un étudiant et un membre du personnel, y compris celles qui existaient avant l'entrée en vigueur de la présente politique, le membre du personnel doit en informer la direction des ressources humaines dans les trente (30) jours suivant l'adoption de la présente politique, ou au moment de l'admission ou de l'embauche.

Il est également reconnu que les relations intimes entre deux membres du personnel peuvent impliquer une différence de pouvoir en fonction des postes qu'ils occupent au Collège.

Des mesures peuvent être prises afin d'éviter toute influence pernicieuse dans le processus scolaire ou dans le milieu de travail, réelle ou perçue.

## **Article 10 Guichet unique**

Tout membre de la communauté collégiale qui a subi des violences à caractère sexuel ou qui en a été témoin peut dévoiler l'incident, le signaler ou déposer une plainte à cet égard. Les personnes qui ont subi des violences sexuelles ont le choix lorsqu'il s'agit de décider où et comment déposer un rapport officiel ou une plainte en réponse à un incident de violence à caractère sexuel.

Il existe un guichet unique pour une réponse immédiate et complète aux dévoilements, signalements et plaintes de violences à caractère sexuel.

Tout étudiant ou membre du personnel souhaitant communiquer avec la personne-ressource principale peut le faire de l'une des trois manières suivantes, en utilisant les coordonnées figurant sur la page Web de renseignements sur les violences à caractère sexuel :

- en personne au bureau de la personne-ressource principale des étudiants (pour les étudiants) ou de la personne-ressource principale des membres du personnel (pour les membres du personnel), pendant les heures normales de bureau;
- par téléphone (à tout moment);
- par voie électronique (à tout moment).

Il n'y a pas de délai prescrit pour dévoiler ou signaler des violences à caractère sexuel, ou pour déposer une plainte à l'interne.

Les personnes-ressources principales sont formées pour s'occuper de cas de violence à caractère sexuel.

## 10.1 Personne-ressource principale des étudiants

La personne-ressource principale des étudiants en matière de violences à caractère sexuel est un conseiller qui relève des services aux étudiants.

La personne-ressource principale des étudiants est chargée de ce qui suit :

- recevoir la personne ayant fait un dévoilement ou toute autre personne choisissant de signaler un incident de violence à caractère sexuel
- fournir à la personne ayant fait un dévoilement et/ou au témoin le soutien et les conseils dont ils ont besoin après le dévoilement, le signalement ou la plainte de violences à caractère sexuel;
- faire le suivi avec la personne ayant fait un dévoilement pour les urgences signalées au 911 ou au service de sécurité du campus;
- coordonner l'équipe d'intervention en cas de violences à caractère sexuel;
- veiller à ce que la personne mise en cause reçoive le soutien et les conseils dont elle a besoin à la suite d'un signalement ou d'une plainte contre elle pour violences à caractère sexuel;
- tenir des dossiers pertinents pour le Collège concernant les cas de violences à caractère sexuel qui sont traités en vertu de la présente politique;

Dans le cas où un incident de violence à caractère sexuel impliquant un étudiant est signalé au service de sécurité du campus ou au 911, une copie du rapport d'incident doit être envoyée par le service de sécurité du campus à la personne-ressource principale des étudiants, qui mettra en place les services de soutien appropriés pour l'étudiant .

## 10.2 Personne-ressource principale des membres du personnel

La personne-ressource principale des membres du personnel est un conseiller externe d'une firme désignée, embauché par le Collège. La firme sera informée de la présente politique et de ses procédures et veillera à ce que les conseillers affectés au dossier reçoivent également ces renseignements.

La personne-ressource principale des membres du personnel est chargée de ce qui suit :

- recevoir la personne ayant fait un dévoilement ou toute autre personne choisissant de signaler un incident de violence à caractère sexuel;
- fournir à la personne ayant fait un dévoilement et/ou au témoin le soutien et les conseils (internes ou externes) dont ils ont besoin après le dévoilement, le signalement ou la plainte de violences à caractère sexuel;
- faire le suivi avec la personne ayant fait un dévoilement pour les urgences signalées au 911 ou au service de sécurité du campus;
- participer à l'équipe d'intervention en cas de violence à caractère sexuel;
- veiller à ce que la personne mise en cause reçoive le soutien et les conseils dont elle a besoin à la suite d'un signalement ou d'une plainte contre elle pour violences à caractère sexuel;
- tenir des dossiers pertinents pour le Collège concernant les cas de violence à caractère sexuel qui sont traités en vertu de la présente politique;

### 10.3 Personne-ressource principale des anciens étudiants et des anciens membres du personnel

La personne-ressource principale des anciens membres du personnel est un conseiller externe d'une firme désignée, embauché par le Collège. La firme est informée de la présente politique et de ses procédures et veille à ce que les conseillers affectés à un dossier reçoivent également ces renseignements. Les anciens membres du personnel bénéficieront du même soutien que les étudiants et membres du personnel actuels.

### 10.4 Équipe d'intervention en cas de violence à caractère sexuel

L'équipe d'intervention en cas de violence à caractère sexuel est un comité ad hoc convoqué et coordonné par la personne-ressource principale pour se réunir de manière urgente et prioritaire en cas de signalement d'un incident de violence à caractère sexuel, et agira de façon concertée pour fournir une réponse coordonnée, opportune et appropriée. Il est composé des ressources les plus pertinentes, selon le cas, déterminées par la personne-ressource principale en fonction des besoins et du consentement de la personne ayant fait le dévoilement.

Suite à la réception d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte, l'équipe d'intervention en cas de violence à caractère sexuel coordonnera l'offre de services de références, de services psychosociaux et de services de soutien à la personne, et devra y donner suite dans les **sept (7) jours**. L'équipe d'intervention en cas de violence à caractère sexuel fournira dans les **sept (7) jours** des mesures d'accommodement raisonnables à la personne ayant fait un dévoilement.

L'équipe est chargée de ce qui suit :

- fournir à la personne ayant fait un dévoilement et/ou au témoin le soutien et les conseils dont ils ont besoin après le dévoilement, le signalement ou la plainte de violences à caractère sexuel;
- identifier tous les accommodements et/ou arrangements appropriés et raisonnables en faveur de la personne ayant fait un dévoilement, conformément aux politiques et procédures existantes;
- faire des interventions appropriées et opportunes, à la demande de la personne-ressource principale et avec le consentement de la personne ayant fait un dévoilement;
- veiller à ce que la personne mise en cause reçoive le soutien et les conseils dont elle a besoin à la suite d'un signalement ou d'une plainte contre elle pour violences à caractère sexuel.

Les membres de l'équipe seront choisis, au besoin, parmi les personnes suivantes :

- personne-ressource principale des étudiants ou le membre du personnel des ressources humaines délégué pour être en rapport avec le conseiller de la firme externe (présidente)
- services de santé
- services de counselling
- services d'accessibilité
- coordinateur du Centre des Premières Nations
- directeur adjoint à l'organisation scolaire
- directeur des services aux étudiants
- directeur adjoint aux études
- coordinateur de programme

- membre du corps enseignant
- directeur des ressources humaines
- directeur des affaires corporatives
- coordonnateur des services auxiliaires
- autres personnes au besoin

## 10.5 Processus

En réponse à un incident de violence à caractère sexuel, une personne a plusieurs options pour décider de la marche à suivre. La gamme complète des mesures de soutien et des services décrits dans la présente politique restera à la disposition de la personne, qu'elle ait ou non dévoilé, signalé ou porté plainte. Tout au long du processus, la personne qui dévoile, signale ou porte plainte, peut être accompagnée de la personne de son choix. La personne ayant fait un dévoilement est libre de choisir l'un ou l'autre de ces trois processus. Une personne ayant fait un dévoilement peut mettre fin au processus à tout moment, sauf s'il y a un risque de préjudice pour elle-même, pour les membres de la communauté collégiale ou pour la communauté en général.

### 10.5.1 Dévoilements

Une personne peut dévoiler un incident de violence à caractère sexuel dans le but de recevoir un soutien et une aide confidentiels. Notez que dévoiler n'est pas la même chose que signaler. Le dévoilement d'un incident de violence à caractère sexuel est confidentiel, sous réserve des limites énoncées dans la présente politique (article 12).

### 10.5.2 Signalements

Une personne qui a subi un incident de violence à caractère sexuel, qui en est témoin ou qui est préoccupée par cet incident peut souhaiter le signaler à la personne-ressource principale.

À la réception d'un signalement, la personne-ressource principale évalue la situation et, en consultation avec la personne, présente les options d'intervention. Avec le consentement de la personne concernée, la personne-ressource principale communiquera avec les membres de l'équipe d'intervention en cas de violence à caractère sexuel du Collège Dawson pour les informer de la situation afin d'assurer la sécurité, le suivi et le soutien des personnes touchées par un incident de violence à caractère sexuel. L'identité de la ou des personnes qui signalent les faits ne sera pas divulguée.

### 10.5.3 Plaintes

À tout moment après un dévoilement ou un signalement, une personne peut déposer une plainte officielle afin de reconnaître l'incident de violence à caractère sexuel et d'ouvrir une enquête. Au cours de ce processus, l'anonymat n'est pas possible.

Les plaintes peuvent être déposées à l'interne ou à l'externe, mais ne sont pas mutuellement exclusives. Les options internes ne sont disponibles que si la personne mise en cause fait partie de la communauté collégiale. La personne-ressource principale aidera les personnes à comprendre chacune de ces options et à s'assurer

qu'elles disposent de tous les renseignements dont elles ont besoin pour prendre une décision quant aux prochaines étapes. Des renseignements détaillés sur les options et ce à quoi s'attendre pour toutes les parties, personnes ayant fait un dévoilement et personne mise en cause, seront disponibles sur la page Web d'information sur les violences à caractère sexuel.

#### 10.5.3.1 Options internes

- Dans le cas d'une allégation contre un étudiant, la plainte sera soumise au directeur des services aux étudiants.
- Dans le cas d'une allégation contre un membre du personnel, la plainte sera soumise au directeur des ressources humaines.
- Dans le cas d'une allégation contre un directeur ou un administrateur, la plainte sera soumise au directeur général.
- Dans le cas d'une allégation contre le directeur des études, la plainte sera soumise au président du conseil d'administration et au directeur général.
- Dans le cas d'une allégation contre le directeur général, la plainte sera soumise au président et au vice-président du conseil d'administration.
- Dans le cas d'une allégation contre un membre externe du conseil d'administration, la plainte sera soumise au directeur des affaires corporatives.

Une plainte interne reconnaît l'incident de violence à caractère sexuel et déclenche une enquête. Une fois qu'une plainte a été reçue, les autorités compétentes du Collège entreprendront et termineront une enquête **dans les 90 jours**. La personne ayant fait un dévoilement peut mettre fin au processus à tout moment, sous réserve des limitations énoncées à l'article 12.

Dans la mesure du possible, le Collège respectera le choix de la personne de ne pas donner suite à une plainte et à une enquête. Toutefois, il se peut que le Collège ne puisse pas respecter le choix de la personne et qu'il procède à une enquête s'il a des raisons de croire que la personne, un membre de la communauté du Collège ou la communauté en général risque de subir un préjudice, ou si le Collège a l'obligation légale d'enquêter. Dans ce cas, la personne a le droit de ne pas participer à l'enquête.

L'autorité compétente du Collège rendra une décision à la lumière de l'enquête. Les personnes concernées seront informées par écrit qu'une décision a été prise. Les conclusions de l'enquête seront transmises aux responsables concernés, à la personne ayant fait le dévoilement et à la personne mise en cause. À la demande de la personne qui a déposé une plainte, le Collège lui fournit des renseignements concernant le processus de plainte, c'est-à-dire si une sanction a été imposée ou non et les détails et les modalités de la sanction, le cas échéant.

Si l'enquête conclut à l'existence de violences à caractère sexuel, des sanctions peuvent être imposées à la personne mise en cause. Si la personne mise en cause est un étudiant, les mesures disciplinaires seront imposées par le directeur des services aux étudiants; si la personne mise en cause est un

membre du personnel, les mesures disciplinaires seront imposées par le directeur des ressources humaines ou par l'autorité compétente.

Le directeur des services aux étudiants ou le directeur des ressources humaines, pour certains cas relevant de leur compétence, peuvent choisir de déléguer l'enquête à une ressource externe. Dans ces cas, les conclusions de l'enquête seront communiquées au directeur.

Les personnes qui participent à une enquête seront invitées à signer un formulaire d'engagement à la confidentialité afin de protéger l'intégrité du processus d'enquête.

Les personnes qui portent de fausses accusations ou qui font des déclarations vexatoires ou de mauvaise foi pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu du code de conduite, dans le cas des étudiants, ou, dans le cas des membres du personnel, par le service des ressources humaines, conformément aux politiques du Collège et aux diverses conventions collectives.

#### 10.5.3.2 Options externes

Les membres du Collège sont libres d'exercer tout recours extérieur qu'ils jugent approprié. La présente politique et la procédure de plainte interne n'empêchent pas et n'ont pas pour but d'empêcher un membre de signaler des violences à caractère sexuel à la police, de déposer une plainte pour violences à caractère sexuel auprès du système de justice criminelle et/ou d'avoir recours à la justice civile. La présente politique n'empêche pas non plus un membre du personnel syndiqué de déposer un grief en vertu de la convention collective.

##### Option criminelle

Les plaintes peuvent être déposées à la police dans le but d'engager des poursuites pénales en vertu du Code criminel du Canada.

##### Option civile

Des ressources juridiques comme les avocats et les cliniques juridiques peuvent aider à orienter les personnes vers d'autres options de signalement externe. Ces options peuvent inclure des poursuites civiles contre la personne mise en cause ou d'autres parties responsables.

#### 10.6 Soutien à une personne mise en cause

Si la personne mise en cause est un membre de la communauté collégiale, des services de soutien seront offerts par le service de counselling ou d'autres services dans le cas d'un étudiant. D'autres services seront disponibles pour les membres du personnel, les anciens étudiants et les anciens membres du personnel.

#### **Article 11 Protection contre les représailles**

Il est interdit d'exercer des représailles, de menacer ou de tenter d'exercer des représailles contre les personnes ayant fait un dévoilement, qui sont témoins ou qui signalent un incident de violence à caractère sexuel, ou contre les personnes mise en cause. Aux fins 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 plainte, de signalement ou de dévoilement. Le Collège prendra des mesures disciplinaires contre les personnes qui menacent ou tentent d'exercer des représailles.

Le Collège mettra en place des mesures pour protéger contre les représailles de la part d'autres membres de la communauté collégiale contre les personnes qui déposent des plaintes, qui font des signalements ou qui font des dévoilements.

## **Article 12 Confidentialité**

Garantir la confidentialité est essentiel pour créer un environnement dans lequel les personnes se sentent en sécurité pour faire un dévoilement et chercher du soutien et des mesures d'accommodement. La vie privée et la confidentialité de tous les membres de la communauté de Dawson impliqués dans un dévoilement, un signalement ou une plainte seront protégées, à moins qu'il n'existe une obligation légale ou professionnelle de transmettre des renseignements aux autorités compétentes dans les cas suivants :

- une personne risque de se causer elle-même un préjudice;
- une personne risque de causer un préjudice à autrui;
- il y a des raisons de croire que d'autres membres de la communauté au sens large risquent de subir un préjudice;
- les preuves de violences à caractère sexuel rendues disponibles dans le domaine public (par exemple, une vidéo partagée publiquement sur les médias sociaux);
- il y a soupçon d'abus envers un mineur (moins de 18 ans) au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, article 38, (RLRQ, chapitre P-34.1)

Dans les cas où la confidentialité doit être brisée , seules les personnes directement impliquées, ou celles qui peuvent les aider seront informées. La confidentialité s'étend également à la personne mise en cause dans une plainte.

Au cours du traitement d'un signalement ou d'une plainte, la personne sera informée des résultats de l'enquête. Dans l'éventualité où le Collège décide d'imposer des sanctions à la personne mise en cause, celles-ci ne peuvent toutefois pas être communiquées, conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1).

## **Article 13 Sanctions en cas de non-respect**

Le non-respect de la présente politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion du Collège et/ou au congédiement. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés seront pris en compte pour décider de l'opportunité d'imposer des sanctions et de la forme que celles-ci doivent prendre.

Dans le cadre de sa relation contractuelle avec un tiers, le Collège peut mettre fin à tout contrat, sans préavis, pour non-respect de la présente politique. La présente politique sera présentée à tous les tiers contractants avec le Collège et le tiers doit accepter de s'y conformer.

## **Article 14 Appels**

Une personne ayant fait un dévoilement ou une personne mise en cause peut demander un appel de la procédure ou du résultat d'une enquête interne sur des violences à caractère sexuel.

Une demande d'appel doit être soumise par écrit au directeur général qui convoquera un comité d'appel. Dans le cas d'une allégation contre le directeur général, la plainte sera soumise au président et au vice-président du conseil d'administration.

### **14.1 Motif d'appel : erreur de procédure**

Un appel peut être interjeté en raison d'une erreur de procédure majeure qui a causé ou causera un préjudice à la personne qui fait appel. Cet appel doit être interjeté dans les 10 jours de la réception des conclusions de l'enquête.

### **14.2 Motif d'appel : nouvelle preuve**

Une nouvelle preuve jugée pertinente pour l'enquête peut être soumise dans les 20 jours suivant la découverte pour interjeter appel.

## **Article 15 Diffusion**

La présente politique est disponible sur le site Web du Collège pour tous les membres de la communauté collégiale. Elle sera transmise aux étudiants avant le début de leur première session et à tous les nouveaux membres du personnel lors de leur embauche, et elle sera diffusée au début de chaque session. La nouvelle politique sera communiquée à toutes les personnes et à tous les organismes avec lesquels le Collège entretient une relation contractuelle afin qu'ils soient conscients de leurs rôles et responsabilités.

## **Article 16 Reddition de comptes au ministre de l'Éducation**

Conformément à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, le Collège rendra compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ministre. Aux fins de cette reddition de compte, toutes les données recueillies seront présentées sous une forme agrégée afin de préserver la confidentialité.

## **Article 17 Application et révision de la politique**

La responsabilité globale de l'application de la présente politique incombe au directeur général.

Le comité permanent sera chargé de réviser la présente politique chaque année pendant les trois premières années suivant sa mise en œuvre, et au moins tous les cinq ans par la suite. Le comité fera toute recommandation nécessaire au directeur général.

La présente politique sera adoptée par le conseil d'administration. Elle remplace et abroge toute politique antérieure. La présente politique sera mise en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

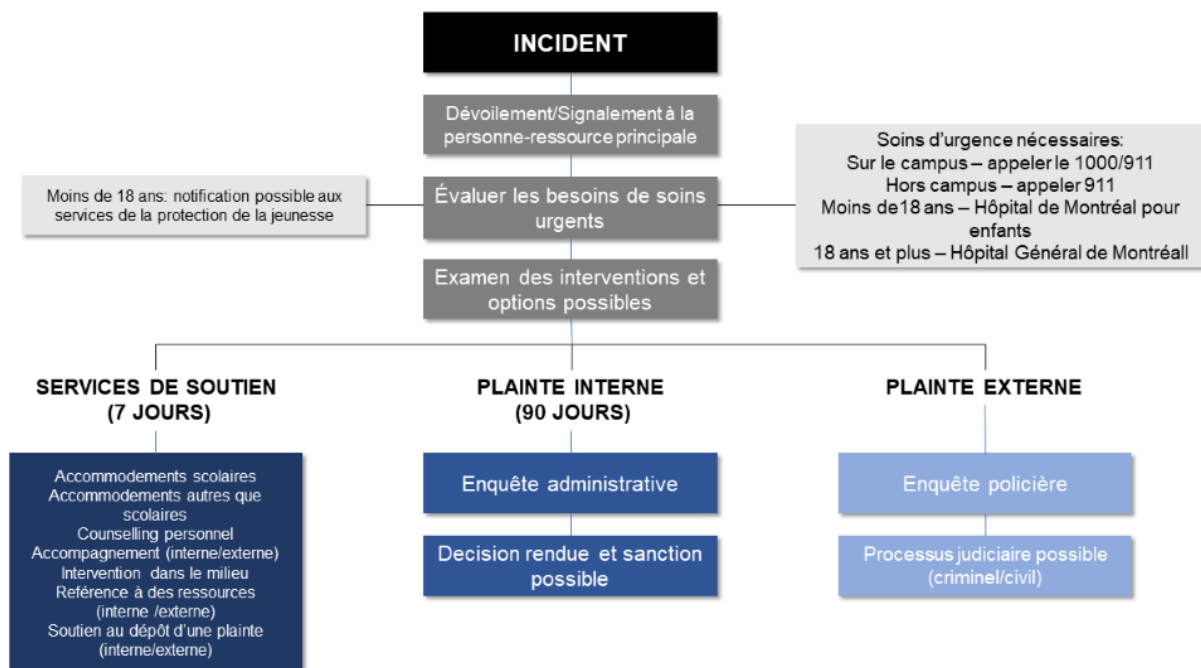
## **Remerciements**

Le Collège Dawson tient à souligner l'aide et le soutien des nombreux établissements

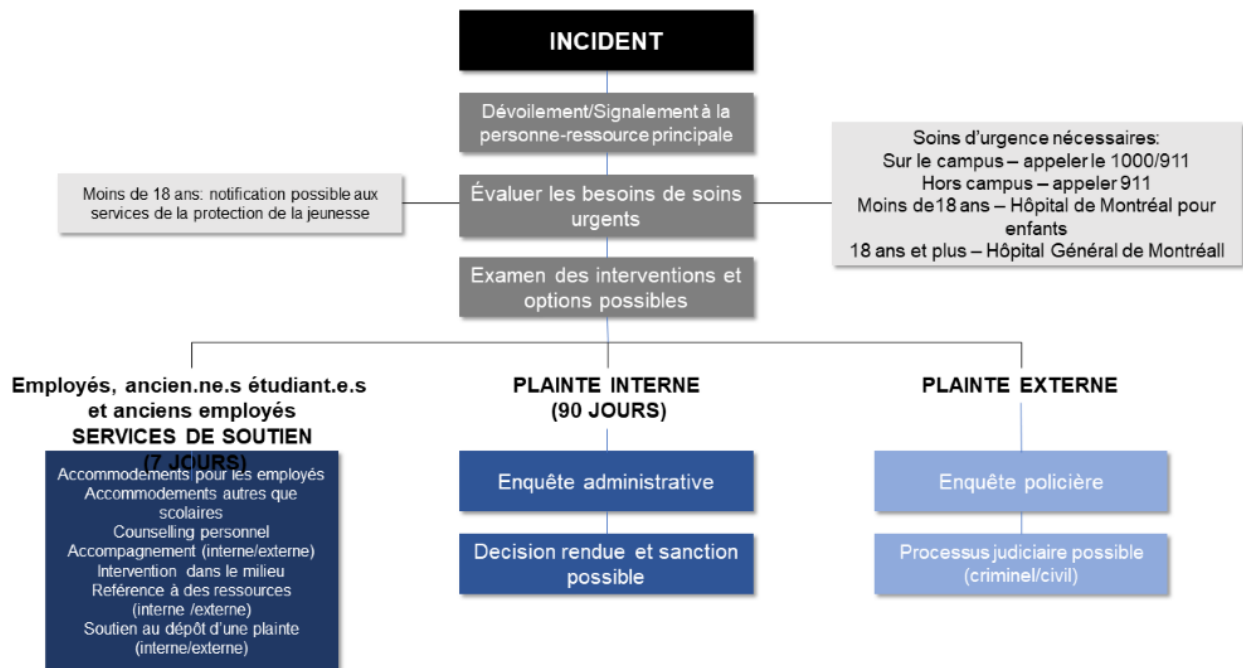
postsecondaires et organisations qui ont partagé des renseignements et des copies de leurs documents. Ce matériel a permis au collège Dawson de formuler sa politique.

## ANNEXE 1 – ORGANIGRAMMES

Organigramme pour aider les étudiants à faire face à un incident de violence à caractère sexuel



Organigramme pour aider les membres du personnel, les anciens étudiants et anciens membres du personnel à faire face à un incident de violence à caractère sexuel



Note :

Il existe un guichet unique pour une réponse immédiate et complète aux dévoilements, signalements et plaintes en matière de violences à caractère sexuel. Les étudiants rencontreront une personne-ressource principale qui est un psychologue. Les membres du personnel, les anciens étudiants et les anciens membres du personnel rencontreront un conseiller externe d'une firme engagée par le Collège.

## ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE CONFIDENTIALITÉ

Confidentiality Agreement (English Version)

### CONFIDENTIALITY AGREEMENT

The process for handling a complaint is set out in the Dawson College Sexual Violence Policy.

The investigation will make it possible to assess the overall situation concerning the allegations denounced. At the end of the investigation, the Director of Human Resources or the Director of Student Services or the investigator from an external firm (depending on the complaint) will issue their opinion on the merits of the allegations.

The investigation process and your participation in it must remain confidential until the investigation is fully concluded. Confidentiality is an essential element for the proper conduct of the investigation and compliance with these conditions aims to preserve the impartial handling of the case, to avoid reprisals, rumors and remarks likely to undermine the dignity and reputation of those involved.

A written commitment is required from you. However, this should not be interpreted as preventing you from benefiting from psychological support and/or from obtaining legal advice from a legal representative, trade union, association or any other representative dedicated to the defense of your rights.

I, \_\_\_\_\_ the undersigned, undertake to ensure the confidentiality of all information of which I have personal knowledge or which will be the subject of discussion during my exchanges with the Director of Human resources, the Director of Student Services or the person delegated by Dawson College to conduct this investigation.

Signed in \_\_\_\_\_ on \_\_\_\_\_

Formulaire d'engagement à la confidentialité (French Version)

**FORMULAIRE D'ENGAGEMENT A LA CONFIDENTIALITE**

Le processus de traitement d'une plainte est prévu dans la Politique sur le Violences à caractère sexuel du Collège Dawson.

L'enquête permettra d'apprécier l'ensemble de la situation concernant les allégations dénoncées. Au terme de l'enquête, la directrice des ressources humaines ou la directrice des services aux étudiants (dépendant de la plainte) émettra son opinion quant au bien-fondé des allégations.

Le processus d'enquête et votre participation à celui-ci doivent rester confidentiels jusqu'à la conclusion complète de l'enquête. La confidentialité est un élément essentiel au bon déroulement de l'enquête et le respect de ces conditions vise à préserver le traitement impartial du dossier, à éviter représailles, rumeurs et propos susceptibles de porter atteinte à la dignité et à la réputation des personnes concernées.

Un engagement écrit est exigé de votre part. Toutefois, cela ne doit pas être interprété comme vous empêchant de bénéficier d'un soutien psychologique et/ou d'obtenir des conseils juridiques auprès d'un représentant légal, syndical, d'une association ou de tout autre représentant voué à la défense de vos droits.

Je, soussigné, \_\_\_\_\_, m'engage à assurer la confidentialité de tout renseignement et de toute information dont j'ai personnellement connaissance ou qui fera l'objet de discussion lors de mes échanges avec la directrice du service des ressources humaines, la directrice des services aux étudiants ou la personne déléguée par le collège Dawson pour mener cette enquête.

Signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_ jour du mois \_\_\_\_\_ année \_\_\_\_

