

Politique pour prévenir
et combattre
les violences
à caractère sexuel

Juillet 2019

Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

1. Mise en contexte	1
2. Principes	2
3. Valeurs	3
4. Portée	4
5. Définitions	5
5.1. Agression sexuelle	5
5.2. Violence à caractère sexuel	5
5.3. Harcèlement sexuel	5
5.4. Cyberharcèlement sexuel	5
5.5. Consentement	6
5.6. Personne en autorité	6
5.7. Traque furtive	7
5.8. Plainte formelle	7
5.9. Plaignant	7
5.10. Signalement	7
5.11. Relation d'autorité	7
6. Rôles et responsabilités	8
6.1. Introduction	8
6.2. Le conseil d'administration	8
6.3. La direction du Collège	8
6.4. Le personnel	8
6.5. Le comité	9
6.6. La personne responsable	9
7. Procédure et traitement	10
7.1. Introduction	10
7.2. Mesures de prévention et de sensibilisation	10
7.3. Mesures de formation	10
7.4. Mesures de sécurité	10
7.5. Code de conduite visant les relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité	11
7.6. Directive encadrant les activités sociales ou d'accueil	11

7.7.	Confidentialité	11
7.8.	Mesures visant à protéger contre les représailles	12
7.9.	Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique	12
7.10.	Processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte	13
7.11.	Traitement du signalement.....	13
7.12.	Traitement d'une plainte administrative	14
7.13.	Ressources externes	15
7.14.	Options mises à la disposition de la personne victime de violences à caractère sexuel	16
8.	Entrée en vigueur et révision de la politique	17

1. Mise en contexte

La lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes est un enjeu social qui interpelle tous les membres de la société. Ces violences sont encore peu dénoncées dans toutes les sphères de la société, et les collèges privés n'échappent pas à cette réalité. Parce que toutes les personnes ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique, parce que les personnes victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes et parce qu'il faut parler et agir, le Collège C.E.I. se doit de lutter contre ce problème. La présente politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins actuels en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes, en plus de contrer la culture du viol. Le Collège C.E.I. s'engage donc à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés. La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violence à caractère sexuel.

2. Principes

Dans l'optique de cette politique, le Collège C.E.I. prend les engagements suivants :

- a) Combattre et prévenir la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes et créer un espace de travail et d'études sécuritaire, respectueux, inclusif et dépourvu de toute forme de violence pour l'ensemble des membres de la collectivité collégiale;
- b) Contribuer à la création d'une culture du consentement, c'est-à-dire une culture au sein de laquelle la violence à caractère sexuel n'est pas tolérée;
- c) Lutter contre la culture du viol, c'est-à-dire lutter contre les habitudes et attitudes qui nourrissent la croyance selon laquelle une personne s'estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel serait à blâmer d'une façon ou d'une autre pour ce qui lui arrive;
- d) Conscientiser tous les membres de la collectivité collégiale au problème en menant des activités de sensibilisation et d'éducation sur la question de la violence à caractère sexuel et du consentement, et ce, dans une perspective d'inclusion et de valorisation de la diversité;
- e) Assurer des services accessibles de soutien qui favorisent le signalement de tous les incidents de violence à caractère sexuel dont une personne a été victime, a reçu le dévoilement ou a été témoin;
- f) S'assurer qu'une personne qui déclare avoir été victime de violence à caractère sexuel soit écoutée sans préjugé, et que son droit à la dignité et au respect soit protégé tout au long du processus de divulgation, d'enquête et d'intervention;
- g) Respecter les choix et les décisions de la personne s'estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel, dont ses choix quant aux services auxquels elle a accès;
- h) Traiter avec respect toute personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel;
- i) Fournir de la formation appropriée aux membres du personnel sur les manières d'intervenir en situation de violence à caractère sexuel et sur les façons de prévenir la violence à caractère sexuel;
- j) Appliquer les principes de l'équité procédurale dans le traitement des plaintes.

3. Valeurs

- a) L'égalité entre les genres;
- b) Le respect des différences et de la diversité;
- c) Le respect de l'intégrité physique et psychologique, de la dignité et du choix;
- d) La bienveillance;
- e) La responsabilité partagée.

4. Portée

La présente politique s'applique à tous les membres de la collectivité collégiale, y compris les employés, les professeurs, les membres du conseil d'administration, les étudiants, les entrepreneurs, les fournisseurs de services, les personnes liées directement à une initiative du Collège (quelle qu'elle soit) et les visiteurs.

5. Définitions

5.1. *Agression sexuelle*

L'on entend par « agression sexuelle » tout type d'acte sexuel non désiré fait à une personne par une autre, qui viole l'intégrité sexuelle de la victime et englobe un ensemble de comportements non désirés. L'agression sexuelle se caractérise par un large éventail de comportements, notamment l'utilisation de la force, de menaces ou du contrôle envers une personne, rendant ainsi cette dernière mal à l'aise, en détresse, craintive ou menacée, ou survenant dans des circonstances où la personne n'a pas donné son libre accord ou consentement, ou est incapable d'y consentir.

5.2. *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 sexuel, le cyberharcèlement sexuel 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 et de genre des personnes impliquées, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait et, quelle que soit la nature du lien existant entre la victime et l'agresseur sexuel.

5.3. *Harcèlement sexuel*

Le harcèlement sexuel est une forme de violence. Il peut être le fait d'une personne (intimidation) ou de plusieurs (persécution collective). Le harcèlement sexuel présente habituellement un caractère répétitif et systématique et n'est nullement désiré. Il porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne. Il a un caractère vexatoire, méprisant, menaçant et est de nature à compromettre un droit ou à entraîner pour la personne des conditions de travail ou d'études défavorables. Un seul acte peut constituer du harcèlement à condition qu'il soit grave et produise des effets continus dans l'avenir.

5.4. *Cyberharcèlement sexuel*

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. 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.

5.5. **Consentement**

Accord volontaire de participer aux activités sexuelles en question. Cela suppose l'acte de consentir volontairement à s'adonner à un comportement sexuel spécifique et exige le libre choix d'une personne entre deux options : oui et non. Cela signifie qu'il doit y avoir un échange compréhensible de termes affirmatifs indiquant une volonté de prendre part à une activité sexuelle convenue d'un commun accord. Il est également essentiel que toutes et tous comprennent ce qui suit :

- a) Ni le silence ni la non-communication ne doivent, en aucun cas, être interprétés comme un consentement; qui plus est, une personne se trouvant dans un état de jugement diminué ne peut donner son consentement.
- b) Une personne est incapable de donner son consentement si elle dort, est inconsciente ou est autrement incapable de communiquer.
- c) Une personne ayant été menacée ou contrainte (c.-à-d. n'ayant pas accepté de son plein gré) à prendre part à un acte sexuel n'y donne pas son consentement.
- d) Une personne ayant été droguée est incapable de donner son consentement.
- e) Une personne est habituellement incapable de donner son consentement si elle est sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue.
- f) Une personne peut être incapable de donner son consentement si elle souffre d'une déficience mentale qui l'empêche de bien comprendre les actes de nature sexuelle.
- g) Le fait d'avoir consenti par le passé à une relation sexuelle ou à une fréquentation ne suppose pas que le consentement est donné pour toute activité sexuelle subséquente.
- h) Une personne peut retirer son consentement en tout temps au cours d'une relation sexuelle.
- i) Une personne est incapable de donner son consentement à quelqu'un qui est dans une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité, par exemple, un membre du personnel scolaire qui entre en relation avec une étudiante ou un étudiant ou un membre de l'administration entretenant une relation avec une personne subordonnée.

Il est de la responsabilité de l'initiateur de l'activité sexuelle d'obtenir des réponses claires et affirmatives à tous les stades de la relation sexuelle. Il est également de la responsabilité de l'initiateur de l'activité sexuelle de savoir si la personne avec qui elle ou il se livre à des activités sexuelles est d'âge mineur.

5.6. **Personne en autorité**

Tout personnel d'encadrement, incluant le personnel administratif et toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant, incluant les membres du personnel enseignant et les personnes participant à la supervision de stages ou de sorties éducatives s'il y a lieu.

5.7. **Traque furtive**

Forme de harcèlement qui suppose un comportement répétitif (ayant lieu à plus d'une occasion) et qui, dans son ensemble, vise à provoquer la peur chez la victime ou à menacer sa sécurité ou sa santé mentale. Cela peut également comprendre des menaces de violence aux amis ou à la famille de la personne ciblée. De tels comportements comprennent, sans toutefois s'y limiter, des communications sans consentement (en personne, au téléphone, par courriel, dans les médias sociaux); des gestes menaçants ou obscènes; des activités de surveillance; l'envoi de cadeaux non sollicités; la traque sur les médias sociaux et Internet; et la profération de menaces.

5.8. **Plainte formelle**

Dépôt d'une plainte écrite de violence à caractère sexuel par un plaignant directement au Collège C.E.I. ou à un service de police. Une plainte formelle de type administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une violence à caractère sexuel et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte formelle en matière criminelle faite à la police implique une enquête policière et le processus judiciaire.

5.9. **Plaignant**

Un membre de la collectivité collégiale ou un tiers qui a fait un signalement ou dépose une plainte formelle de violence à caractère sexuel.

5.10. **Signalement**

L'action de porter un incident de violence à caractère sexuel à la connaissance de la personne responsable du Collège C.E.I. Le signalement peut mener à une plainte formelle.

5.11. **Relation d'autorité**

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des paliers hiérarchiques différents au sein du Collège. À titre d'exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre du personnel ou une relation professeur-étudiant.

6. Rôles et responsabilités

6.1. *Introduction*

La direction du Collège a la responsabilité d'assurer un milieu d'études et de travail exempt de toutes formes de violence à caractère sexuel. C'est à cette fin que le Collège a adopté la présente politique. Son respect et sa mise en application relèvent à la fois et respectivement de la responsabilité collective, de la responsabilité personnelle et de la responsabilité administrative du personnel du Collège.

Le maintien d'un climat d'études et de travail sain et serein est une responsabilité collective qui implique l'appui, l'engagement et la participation de toutes les composantes du Collège, soit ses employés, ses professeurs et ses étudiants. À cet égard, chacun porte une part de responsabilité personnelle et se doit d'agir en tout temps et en toutes circonstances dans le respect de la présente politique et des principes et valeurs sur lesquels elle se fonde. Dans les limites de son rôle et de ses attributions, chacun doit aussi en promouvoir le respect, l'application et la diffusion et encourager les personnes victimes de violence à caractère sexuel à s'en prévaloir.

6.2. *Le conseil d'administration*

Le conseil d'administration adopte la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel du Collège C.E.I. ainsi que toute modification qui lui est apportée.

6.3. *La direction du Collège*

La direction du Collège fournit les ressources nécessaires à l'application de la présente politique et collabore à la mise en œuvre des mesures de prévention, de sensibilisation et d'éducation.

6.4. *Le personnel*

Toute personne en autorité hiérarchique ou fonctionnelle est tenue de prendre les mesures préventives et correctives nécessaires pour mettre fin à toute forme de violence à caractère sexuel dont elle a connaissance. Plus spécifiquement, elle :

- applique la présente politique;
- favorise un milieu exempt de violence à caractère sexuel, notamment en favorisant le respect mutuel et la responsabilisation chez le personnel;
- intervient auprès des personnes concernées par la plainte administrative afin qu'elles maintiennent entre elles des relations professionnelles respectueuses, leur apporte le soutien approprié et prend les mesures nécessaires pour mettre la victime à l'abri d'éventuelles représailles;

- déclare à son supérieur hiérarchique ses relations amoureuses ou sexuelles s'il y a situation de conflit d'intérêts ou de rapport de pouvoir, afin de veiller à mettre en place des mesures qui assurent l'équité et la protection des personnes.
- veille à l'application des mesures correctives nécessaires

6.5. **Le comité**

Sous la responsabilité de la directrice services administratifs, le comité paritaire est composé de la directrice elle-même, d'un étudiant et de la personne responsable de la politique. Les membres :

- élaborent, diffusent et révisent la politique;
- établissent un plan d'action annuel (activités de sensibilisation, de prévention et de formation)
- évalue l'incidence, l'efficacité et la pertinence des mesures de prévention, de sensibilisation et de formation.

Pour contrer la violence à caractère sexuel, le comité n'effectue pas le traitement des plaintes. De plus, il est assujéti à la confidentialité quant aux données des dossiers discutés dans le cadre de son mandat. Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.

6.6. **La personne responsable**

Une personne responsable est désignée par la direction du Collège. Cette personne est le point d'entrée pour tout service lié à une situation de violence à caractère sexuel. Elle a pour fonctions :

- a) de coordonner les activités de prévention, de sensibilisation et de formation;
- b) de recevoir les signalements et de transmettre les plaintes formelles en matière criminelle;
- c) d'évaluer le risque pour les personnes impliquées;
- d) d'informer des diverses options possibles suite à une situation de violence à caractère sexuel;
- e) de fournir diverses ressources à la personne s'estimant avoir été victime et à la personne visée, y compris offrir du soutien, fournir de l'information éducative, faciliter des mesures de prévention et d'accommodement;
- f) d'assurer un suivi auprès de la personne s'estimant avoir été victime et de la personne visée;
- g) d'assurer la collecte de données statistiques.

La personne responsable travaille en étroite collaboration avec la direction du Collège en ce qui concerne les mesures de prévention et d'accommodement et les activités du volet prévention, sensibilisation et formation. Elle offre un service confidentiel et utilise les meilleures pratiques d'intervention et de prévention en milieu collégial.

7. Procédure et traitement

7.1. *Introduction*

Tout signalement ou plainte formelle relatif à un incident de violence à caractère sexuel doit être traité. Le traitement peut prendre la forme d'une intervention formelle ou informelle, en fonction du signalement ou de la plainte.

La procédure de traitement des signalements et des plaintes formelles est mise en application dès la réception d'un signalement ou d'une plainte formelle par une personne en autorité. Toute personne qui reçoit un signalement ou une plainte doit en assurer le traitement conformément à la présente politique.

7.2. *Mesures de prévention et de sensibilisation*

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

7.3. *Mesures de formation*

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

Dans cette optique, le Collège C.E.I. prépare et dispense des formations annuelles obligatoires sur les violences à caractère sexuel pour tous les membres de la collectivité collégiale, y compris les employés, les professeurs, les membres du conseil d'administration, les étudiants, les entrepreneurs, les fournisseurs de services et les personnes liées directement à une initiative du Collège.

7.4. *Mesures de sécurité*

Le Collège met à la disposition de la clientèle collégiale les mesures de sécurité suivantes :

- des opérations de surveillance effectuées par le personnel du Collège, assisté par des caméras de surveillance;
- des contrôles d'accès appropriés et restrictifs aux étudiants, professeurs, membres du personnel, fournisseur et le public en général;
- une présence et une visibilité accrues des membres du service de sécurité de l'édifice;

- l'inspection à chaque jour des lieux et infrastructures afin de maintenir et, s'il y a lieu, d'améliorer le niveau de sécurité.

7.5. ***Code de conduite visant les relations intimes impliquant une relation pédagogique ou d'autorité***

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

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

7.6. ***Directive encadrant les activités sociales ou d'accueil***

La présente politique s'applique à toute activité sociale ou d'accueil organisée par un membre de la communauté collégiale, peu importe le lieu où cette activité se déroule. Les organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place.

7.7. ***Confidentialité***

Il est impératif de respecter la confidentialité de toutes les personnes impliquées dans un dossier de violence à caractère sexuel, y compris de la personne s'estimant avoir été victime, de la personne visée et des témoins. Les noms des parties impliquées ne sont pas rendus publics par le Collège C.E.I.

La confidentialité n'implique pas l'anonymat. La confidentialité implique le maintien du secret des informations reçues par les personnes préposées au dossier. Le fait de signaler une situation de violence à caractère sexuel à la personne intervenante ne constitue donc pas un bris de confidentialité. De plus, la confidentialité imposée par la présente politique assure que les renseignements personnels recueillis lors du processus de signalement et/ou de plainte demeurent confidentiels.

Toute personne préposée au dossier de violence à caractère sexuel du Collège C.E.I. est soumise au devoir de confidentialité. Il est cependant nécessaire de rapporter une situation où il existe des motifs de croire qu'il y a un risque imminent d'atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une personne. Ainsi donc, il y a des limites à la confidentialité dans les cas suivants :

- a) s'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la vie de la personne;
- b) s'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité d'une autre personne;

- c) s'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité d'autres membres du personnel, sur la base des informations qui ont été fournies à la suite d'un signalement d'un incident de violence à caractère sexuel;
- d) s'il se présente une situation de violence à caractère sexuel envers une personne vulnérable;
- e) s'il y a une ordonnance du tribunal.

Lorsqu'il y a divulgation, seules les informations jugées nécessaires seront divulguées, et ce, seulement aux personnes concernées et qui doivent en être informées.

7.8. **Mesures visant à protéger contre les représailles**

Le Collège C.E.I. s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger les auteurs de plainte et/ou signalement contre des représailles de la part du milieu. 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 ou du signalement.

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.

7.9. **Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique**

Toute personne qui enfreint la présente politique est passible de sanctions selon le cadre normatif applicable. Pour les étudiants, les sanctions applicables sont:

- la réprimande;
- la mise en probation;
- la suspension de l'inscription pour une durée déterminée;
- l'exclusion du programme d'études;
- le renvoi du Collège.

Pour **les membres du personnel**, les sanctions applicables sont celles prévues au cadre normatif applicable et incluent :

- la réprimande;
- la suspension;
- le congédiement.

Pour **les professeurs**, les sanctions applicables sont :

- la réprimande;
- la suspension;
- la résiliation de contrat sans préavis

Pour **les tiers**, les sanctions applicables sont :

- l'interdiction de communication avec le plaignant;
- l'interdiction d'accès au Collège, ou à une partie de celui-ci,
- mettre fin au contrat sans préavis;
- les sanctions prévues à la législation applicable en la matière

7.10. ***Processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte***

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale ou toute personne faisant affaires avec le Collège telle que les contractants, les sous-traitants, les milieux de stages et les employés des organismes apparentés doit s'adresser à la personne responsable.

À la réception de telles informations, la personne responsable s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, la personne responsable évaluera, de concert avec la direction et les personnes concernées, les mesures d'accommodement et de réparation à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant.

Le présent processus s'applique aux informations reçues au Collège et est destiné à la personne responsable. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes comme un policier ou un travailleur social, l'information ne soit pas transmise à la personne responsable par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser la personne responsable.

La personne responsable s'engage à collaborer avec les intervenants externes seulement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

7.11. ***Traitement du signalement***

Lorsque la personne responsable reçoit un signalement, elle doit tout d'abord accueillir la victime ou le témoin, écouter ce que la personne a à dire, sans porter de jugement, et laisser la personne s'exprimer dans ses mots et à son rythme.

Il faut se centrer sur ce que dit et vit la personne, sans minimiser ni amplifier les faits et les émotions qu'elle ressent. Nous devons encourager et orienter cette personne vers des ressources externes appropriées à la situation.

Une évaluation de la situation sera ensuite faite afin de prendre les mesures appropriées et proposer, s'il y a lieu, des mesures d'accommodement (aménagement d'horaire, prolongation des délais, etc.).

L'intervention peut comprendre plusieurs formes et les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus par la victime ou le témoin. Le Collège s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours de calendrier.

Après l'évaluation des mesures d'accommodement ciblées, la personne responsable rencontre la direction afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

Un suivi sera fait auprès de la victime ou du témoin par la personne responsable afin de s'assurer que la situation est résolue.

7.12. **Traitement d'une plainte administrative**

Le traitement d'une plainte administrative commence par le dépôt du formulaire prévu à cette fin, auprès de la personne responsable. Le processus peut prendre fin à tout moment, si l'auteur de la plainte le désire.

La plaignante doit être systématiquement référée au corps policier ou à un organisme d'aide aux victimes reconnu, tels que les CALACS ou CAVAL afin d'être guidée quant aux possibilités et démarche à suivre qui s'offrent à elle.

Si ce n'est déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec l'auteur de la plainte, afin de retenir des mesures de soutien appropriées. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- l'évaluation des mesures d'accommodement nécessaires;
- l'intervention dans le milieu;
- la mesure réparatrice : une médiation entre la victime et la personne mise en cause;
- le référencement, l'accompagnement et la transmission d'informations vers les ressources externes spécialisées.

Sauf en cas de nécessité, la confidentialité de l'identité de l'auteur de la plainte et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf avec son consentement. Une fois les mesures d'accommodement mises en œuvre, la personne responsable validera auprès de l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non.

Un suivi dans l'application des mesures devra être fait par la personne responsable. En tout état de cause, les plaintes administratives reçues par la personne responsable devront être traitées dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours calendrier.

7.13. **Ressources externes**

7.13.1 **Aide pour les victimes**

Aide et ressources pour les personnes victimes d'agression sexuelle et les agresseurs sexuels (du lundi au vendredi, de 8 :00 à 18 :00)

Pour les citoyennes et les citoyens : 1 877 644-4545

Pour les entreprises (Québec) : 1 800 644-0075

CALACS Trêve pour Elles

514 251-0323

www.tredepourelles.org

Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)

514 529-5252

www.rqcalacs.qc.ca

ou

CALAC Trêve pour elles

514 251-0323

www.tredepourelles.org

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

1 866 352-2282 ou 514 277-9860

www.cavac.qc.ca

Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal

514 934-4504

www.cvasm.org

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (femmes et hommes / agression sexuelle)

514 526-0789

www.gaihst.qc.ca

Info-Santé et Info-Social : 811

www.santemontreal.qc.ca/population/services/811-info-sante-et-info-social/

Ligne ressource pour les victimes d'agression sexuelle

1 888 933-9007

www.agressionssexuelles.gouv.qc.ca

Partage au masculin (Ressource pour hommes)

1 866 466-6379

www.partageaumasculin.com

7.13.2 **Ressources utiles**

Lignes d'écoute

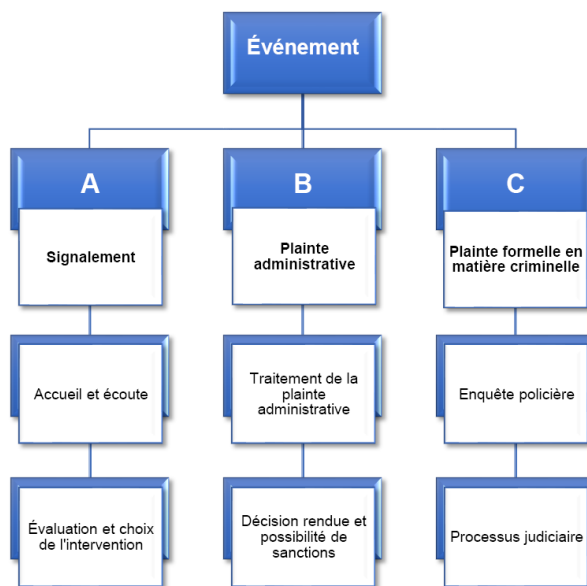
- Ligne d'urgence pour victimes d'agression sexuelle (ligne d'écoute 24/7)
- 514 934-4504
- Ligne ressource sans frais pour les victimes d'agression sexuelle (ligne d'écoute 24/7) 514 933-9007 ou sans frais : 1 888 933-9007

Autre ressource

- IVAC (Indemnisation des victimes d'actes criminels : 514 906-3019)

7.14. **Options mises à la disposition de la personne victime de violences à caractère sexuel**

Toutes les options doivent être offertes à la personne victime et le choix doit lui revenir. Le choix de l'une des options par la personne victime ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.



8. Entrée en vigueur et révision de la politique

La politique entre en vigueur suite à son adoption par le conseil d'administration, au plus tard le 1er septembre 2019. La politique peut être révisée au besoin. Cependant, elle sera révisée au plus tard dans les cinq (5) ans suivant son entrée en vigueur.