

## **POLITIQUE : C 08 – POLITIQUE EN MATIÈRE D'AGRESSION ET DE VIOLENCE SEXUELLE**

Approuvée par :	Conseil d'administration
Date d'entrée en vigueur :	17 mars 2015
Date de la dernière révision :	3 mars 2020
Date de la prochaine révision :	2021
Secteur :	Ressources humaines
Responsable :	Direction générale

### **OBJECTIF**

Le Collège Boréal valorise le respect, la diversité, la dignité, l'égalité et la liberté de toutes les personnes. Le Collège Boréal s'engage à maintenir un milieu d'apprentissage, de vie, social, récréatif et de travail sain et sécuritaire. Le Collège Boréal s'engage à maintenir des endroits de travail dépourvus de discrimination, de harcèlement et de violence tout en s'efforçant de favoriser des attitudes et des comportements sains en ce qui a trait à la sexualité et aux rôles féminin et masculin. Le Collège Boréal entend ne tolérer aucun comportement susceptible de contribuer à un milieu d'apprentissage et de travail inéquitable et hostile. Le Collège Boréal prend au sérieux son engagement à venir en aide aux personnes affectées par la violence sexuelle et agit diligemment, sur les campus et de pair avec ses partenaires communautaires, afin de mettre en place des programmes, des directives et des ressources permettant que le Collège Boréal soit dépourvu de toute violence sexuelle. Tous membres de la collectivité collégiale du **Collège Boréal** ont le droit de travailler et d'étudier dans un milieu dépourvu de toute forme de violence sexuelle.

Le présent document établit notre politique en matière de violence sexuelle. Cette politique en lien avec la directive en matière de violence à caractère sexuel fait en sorte que les personnes affectées par la violence sexuelle soient crues et que leurs droits soient respectés, que le Collège dispose d'une procédure d'enquête qui protège les droits des personnes et qui les accomode au besoin. De plus, que quiconque a commis un acte de violence sexuelle en soit tenu responsable.

Cette politique a été rédigée suite à des consultations internes et externes y inclut les étudiantes et étudiants. Dorénavant, cette politique sera revue aux trois (3) ans.

### **PORTÉE**

La présente politique s'applique à tous les membres de la collectivité collégiale, y compris : l'ensemble des membres du personnel de tous les niveaux hiérarchiques, 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), les bénévoles et les visiteurs. La politique s'applique également aux situations pouvant être liées à des propos tenus sur les réseaux sociaux.

Les intervenants prévus à la présente politique sont tenus à la plus stricte confidentialité. Les renseignements obtenus dans l'exercice de leur mandat ne peuvent être transmis qu'aux personnes et instances appelées à intervenir dans un dossier.

### **ÉNONCÉS**

1. L'agression sexuelle et la violence à caractère sexuel sont des comportements inacceptables qui ne seront pas tolérés. Nous nous engageons à nous opposer et à prévenir la violence sexuelle et à créer un espace sécuritaire pour toute personne de la collectivité collégiale qui a été affectée par la violence

sexuelle. Le Collège se doit d'être un espace sécuritaire et positif, où les membres de la collectivité peuvent travailler, apprendre et s'exprimer dans un milieu dépourvu de violence sexuelle.

2. Tous les incidents de violence sexuelle rapportés feront l'objet d'une enquête au meilleur de la compétence de l'administration et de manière à garantir une procédure régulière. La présente politique vise à faire en sorte que toute personne puisse se sentir à l'aise de faire rapport en bonne foi quant à un acte de violence sexuelle dont elle a subi ou a été témoin. Le coordonnateur responsable de l'application de la politique sera responsable de déterminer la réception des plaintes, les méthodes d'enquêtes ainsi que la prise de décisions en conformité avec cette politique.

Note : Le Collège se réserve le droit d'utiliser les services d'une firme externe, au besoin, pour compléter l'enquête.

3. Nous reconnaissons que la violence sexuelle peut survenir entre des personnes, et ce, sans égard à l'orientation sexuelle, au sexe et à l'identité sexuelle ou au lien de relation, tel que stipulé dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Nous reconnaissons également que les personnes affectées par la violence sexuelle peuvent éprouver des difficultés émotionnelles, scolaires ou autres.

**Nous nous engageons à :**

- 3.1 Venir en aide à une personne qui a été affectée par la violence sexuelle, en lui fournissant diverses options, y compris des renseignements détaillés et un soutien, l'offre de services de counseling, l'accès à des soins médicaux, l'accès à des renseignements sur leurs recours juridiques, ainsi que des accommodements scolaires et autres tels qu'appropriés;
- 3.2 S'assurer qu'une personne qui déclare avoir été victime d'agression sexuelle soit crue et que leur droit à la dignité et au respect soit protégé tout au long du processus de divulgation, d'enquête et d'intervention institutionnelle;
- 3.3 Lutter contre les habitudes et les comportements nocifs (p. ex., adhérer aux mythes ayant trait à la violence sexuelle) qui renforcent la croyance selon laquelle la personne visée par de la violence à caractère sexuel serait à blâmer d'une façon ou d'une autre pour ce qui lui arrive;
- 3.4 Traiter avec compassion la personne ayant communiqué une instance de violence sexuelle, tout en reconnaissant que cette dernière est la décideuse ultime quant à ses intérêts fondamentaux;
- 3.5 Assurer la mise en œuvre des procédures internes (sur campus) d'enquête lors d'un incident de violence sexuelle, et ce, même si la personne décide de ne pas le signaler à la police;
- 3.6 Engager des procédures appropriées d'enquête et de règlement faisant suite à une plainte, lesquelles se conforment aux politiques, aux directives, aux normes, aux conventions collectives et aux conditions d'emploi en vigueur au Collège et assurent l'équité et la régularité des procédures;
- 3.7 Assurer la coordination et la communication entre les divers secteurs administratifs les plus susceptibles de participer aux interventions visant la violence sexuelle sur le campus;
- 3.8 Assurer l'éducation du public et mener des activités de prévention (tel que réduire les mythes et idées fausses);
- 3.9 Fournir à la collectivité collégiale des renseignements ayant trait à nos politiques et directives en matière de violence sexuelle sur les campus;
- 3.10 Fournir une formation appropriée à la collectivité collégiale sur la façon d'intervenir lors de la divulgation de violence sexuelle;
- 3.11 Contribuer à la création, sur le campus, d'une culture au sein de laquelle la violence sexuelle n'est pas tolérée; et

3.12 Assurer le suivi et la mise à jour de nos politiques, et directives, histoire de nous assurer qu'elles demeurent efficaces et conformes aux autres politiques et pratiques exemplaires.

#### **4. Rôles et responsabilités**

Un membre de la collectivité collégiale se doit de rapporter immédiatement tout incident de violence sexuelle dont il a été victime ou témoin ou dont il a pris connaissance, ou dont il aurait raison de croire qu'il s'est produit ou est susceptible de se produire. Un membre de la collectivité collégiale qui a fait l'objet de violence sexuelle est encouragé à le signaler dès qu'il est en mesure de le faire.

Une personne en situation d'autorité, y compris celle qui en dirige d'autres, doit prendre immédiatement des mesures d'intervention ou de prévention.

Si le Collège prend connaissance d'incidents de violence sexuelle par – ou contre – un membre de la collectivité collégiale, que ce soit sur les lieux ou à l'extérieur du Collège, et que ceux-ci présentent un risque pour la sécurité des membres de la collectivité collégiale, le Collège doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de tous.

Certains membres ont des responsabilités spécifiques, notamment les suivantes :

**La direction des ressources humaines** : est le coordonnateur de cette politique ainsi que le coordonnateur de la directive du harcèlement et de la violence auprès du personnel. Il est responsable de rencontrer tout membre du personnel plaignante ou qui désire rapporter un incident. Il doit déterminer si la situation peut être traitée par l'entremise de la présente directive. Il doit déterminer si la situation peut être traitée par l'entremise de la présente politique et/ou des directives du Collège. Dans cette éventualité, le coordonnateur explique à la personne plaignante ou à la personne qui rapporte un incident les différents recours et mécanismes de traitement de l'incident. Il est responsable de coordonner chacune des étapes du processus. Ces étapes comportent l'admissibilité des plaintes, les méthodes d'enquêtes ainsi que la prise de décisions. Il est aussi responsable d'orienter la personne vers les services communautaires externes ou les services de soutien accessibles au Collège Boréal. En collaborant avec divers intervenants, il met en place des moyens/mesures visant à réduire la violence sexuelle sur les campus. Il est de plus responsable de retenir les services d'une firme externe au besoin afin de compléter l'enquête selon le cas.

**La direction des services aux étudiants** : est le coordonnateur de la directive du harcèlement et de la violence auprès des étudiantes et étudiants. Il est responsable de rencontrer toute membre de la population étudiante plaignante ou qui désire rapporter un incident. Il doit déterminer si la situation peut être traitée par l'entremise de la présente politique et/ou des directives du Collège. Dans cette éventualité, la direction explique à la personne plaignante ou à la personne qui rapporte un incident les différents recours et mécanismes de traitement de l'incident. Il est responsable de coordonner chacune des étapes du processus. Ces étapes comportent l'admissibilité des plaintes, les méthodes d'enquêtes ainsi que la prise de décisions. Il est aussi responsable d'orienter la personne vers les services communautaires externes ou les services de soutien accessibles au Collège Boréal. En collaborant avec divers intervenants, il met en place des moyens/mesures visant à réduire la violence sexuelle sur les campus. Il est de plus responsable de retenir les services d'une firme externe au besoin afin de compléter l'enquête selon le cas.

**Les services d'appuis aux étudiants** : assure l'accessibilité des étudiantes et étudiants aux services de soutien psychologique et facilite l'accès aux services d'urgence médicale.

**L'infirmière praticienne** : fournit des services médicaux de première ligne aux étudiantes et étudiants et dirige les personnes visées vers d'autres services spécialisés selon les besoins et circonstances. Elle peut être appelée à guider la recherche d'aide médicale dans les campus.

**Membres du personnel du Collège Boréal** : facilitent les accommodements et autres besoins des personnes victimes d'une agression sexuelle ou affectées par la violence sexuelle (p.ex. : prolongation de l'échéancier des travaux, poursuite des études à la maison et abandon de cours).

**Gestionnaire de la résidence** : facilite les conditions optimales de logement sécuritaire et collabore avec le Collège Boréal.

**L'Association générale des étudiants et étudiantes (AGEE)** : collabore avec le Collège Boréal pour la diffusion de la politique et directive et les activités de prévention.

**Le secteur des Ressources humaines** : fournit l'appui et l'expertise nécessaires dans le cas d'incidents impliquant un membre du personnel, supervise et s'assure de la compétence du coordonnateur de la directive.

**Direction de la sécurité** : collabore activement aux enquêtes et à la collecte d'éléments de preuve et collabore avec le service local de police, le cas échéant.

## **5. Processus de traitement des plaintes et d'enquêtes**

En vertu de la présente politique, tout membre de la collectivité collégiale peut déposer une plainte d'agression sexuelle ou de quelque autre forme de violence sexuelle.

Le Collège Boréal cherchera à assurer l'équité procédurale au moment de traiter toutes les plaintes. Ainsi, aucune sanction ni mesure disciplinaire ne sera prise contre une personne ou un groupe à son insu, en cas d'infraction présumée à la présente politique. Les répondants recevront un préavis raisonnable, lequel comprendra tous les détails des allégations, et qu'elles auront l'occasion de répondre aux allégations faites à leur endroit.

La personne plaignante et le répondant peuvent être accompagnés par une personne de leur choix (non liée à la cause). Le Collège Boréal va considérer au cas par cas, ainsi que dans une perspective d'équité et d'efficacité du processus, toute demande d'accompagnement additionnelle. Le Collège peut poser des questions et s'attend à obtenir des réponses de la personne plaignante ou répondante.

Dans le cas où il y aurait un conflit entre les droits énoncés dans d'autres politiques du Collège, les droits énoncés dans la politique d'agression et de violence sexuelle prévaudront.

### **5.1 Droit de retirer une plainte**

Tout plaignant a le droit de retirer sa plainte, et ce, en tout temps au cours du processus. Toutefois, le Collège pourra continuer d'examiner la question identifiée dans la plainte, afin de s'acquitter de ses obligations en vertu de la présente politique ou de ses obligations légales.

### **5.2 Protection contre les représailles, les réprimandes ou les menaces**

Il est contraire à la présente politique pour quiconque d'intenter des représailles, de réprimander ou de menacer une plaignante ou un plaignant, ou quelque autre personne que ce soit, pour :

- s'être prévalu de ses droits en vertu de la présente politique ou du *Code des droits de la personne* de l'Ontario;
- avoir participé ou avoir coopéré à une enquête en vertu de la présente politique ou du *Code des droits de la personne* de l'Ontario; ou
- avoir été associé à une personne qui s'est prévalu de ses droits en vertu de la présente politique ou du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Le Collège Boréal prend les moyens raisonnables pour protéger les personnes contre les représailles, les réprimandes ou les menaces. Il peut, par exemple, aviser un individu par écrit de ses responsabilités et des conséquences possibles en cas de bris de responsabilités. Le Collège peut aussi prendre des mesures d'accommodements ou d'autres mesures appropriées pour éviter tout risque potentiel et ainsi protéger les personnes.

### **5.3 Plaintes non fondées ou vexatoires**

Si une personne, de bonne foi, divulgue ou dépose une plainte pour violence sexuelle qui ne s'étaye sur aucun élément de preuve recueilli lors de l'enquête, ladite plainte sera rejetée. Toute divulgation ou plainte effectuée laquelle, à la suite d'une enquête, est jugée frivole, vexatoire ou de mauvaise, c'est-à-dire faite dans le seul but de contrarier, de gêner ou de nuire intentionnellement au répondant, est susceptible d'entraîner des sanctions ou des mesures disciplinaires contre la personne plaignante.

## **6. Décision écrite**

La direction des Ressources humaines est responsable de la détermination des mesures correctives ou sanctions disciplinaires pour les membres du personnel, et ce, dans un délai raisonnable suivant le dépôt du rapport.

La vice-présidence à l'Enseignement est responsable de la détermination des mesures correctives ou sanctions disciplinaires pour les étudiants, et ce, dans un délai raisonnable suivant le dépôt du rapport.

Le Collège Boréal informe par écrit, sous pli confidentiel, la personne plaignante et la personne répondante du résultat de l'enquête. Un sommaire écrit de la décision est acheminé aux parties et inclut une brève description des mesures correctives ou sanctions qui ont été prises ou qui seront prises à l'issue de l'enquête. Dans le cas où la personne répondante est un membre du personnel, le syndicat selon le cas et le superviseur immédiat de la personne seront informés de toute mesure disciplinaire imposée.

## **7. Appel d'une décision ou sanction**

Le rapport de l'enquêteur est final et sans appel, c'est-à-dire que la personne plaignante et la personne répondante ne peut demander une deuxième enquête.

Un membre du personnel répondant et membre d'une unité syndicale peut contester une sanction disciplinaire imposée en utilisant le mécanisme prévu à la convention collective en vigueur.

Un membre du personnel non membre d'une unité syndicale peut contester une sanction disciplinaire imposée en présentant dans un délai de dix (10) jours, une demande d'appel écrite à la présidence du Collège Boréal qui doit contenir les arguments qui soutiennent que la décision rendue est déraisonnable.

Il n'y a aucun recours d'appel pour les étudiants, les entrepreneurs, les fournisseurs de services, les visiteurs ou bénévoles répondants qui se voient imposer une sanction disciplinaire au terme d'une enquête

Les mécanismes de recours décrits ci-dessus ne privent pas le droit d'une personne de s'adresser aux tribunaux compétents.

## **8. Confidentialité**

La confidentialité est particulièrement importante pour les personnes ayant divulgué une instance de violence sexuelle. Il est impératif de respecter la confidentialité de toutes les personnes impliquées dans un rapport de violence sexuelle; le Collège met tout en œuvre pour respecter la confidentialité de toutes les personnes, y compris la plaignante ou le plaignant, le défendeur et les témoins.

Toutefois, il n'est pas possible d'assurer la confidentialité dans les cas suivants :

- il y a un risque imminent d'atteinte à soi-même;
- il y a un risque imminent d'atteinte à une autre personne; ou
- il existe des motifs raisonnables de croire que d'autres personnes, que ce soit au Collège même ou au sein de la collectivité, pourraient être victimes de violence.

Dans de telles circonstances, l'information ne serait divulguée qu'aux services nécessaires pour empêcher tout préjudice et le nom de la survivante ou du survivant ne serait pas rendu public.

Si le Collège prend connaissance de violence sexuelle par un membre de la collectivité collégiale envers un autre membre de la collectivité, le Collège peut également être tenu de prendre des mesures pour s'assurer que la situation soit traitée conformément aux obligations juridiques ou aux politiques du Collège l'enjoignant à enquêter sur de telles allégations. En pareil cas, certains administrateurs collégiaux seront informés – en cas de nécessité absolue et de manière confidentielle – de l'incident en question, mais non nécessairement de l'identité des personnes impliquées.

Les intervenants prévus à la présente politique sont tenus à la plus stricte confidentialité. Les renseignements obtenus dans l'exercice de leur mandat ne peuvent être transmis qu'aux personnes et instances appelées à intervenir dans un dossier.

Dans le cadre d'un processus d'enquête, la personne plaignante, la personne répondante et les témoins doivent signer une déclaration les engageants à respecter le caractère confidentiel des informations.

Toute divulgation de renseignements doit être assujettie au principe de besoin de savoir ou au niveau du risque qu'une personne soit susceptible, en vertu du paragraphe 32.05 (3) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, d'être exposée à un préjudice.

*La Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* prévaut sur la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée de l'Ontario.

## **9. Modalités particulières**

### **9.1 Conservation des dossiers**

Tous les dossiers ouverts doivent être conservés uniquement par le secteur d'appartenance du coordonnateur de la politique/directive pendant cinq (5) ans à partir de la fermeture du dossier et détruits au terme de ce délai. Dans le cas où la personne plaignante ou mise en cause est un enfant ou une personne vulnérable, le délai de conservation du dossier est fixé à sept (7) ans.

Advenant le retrait de la plainte par la personne plaignante, le dossier est détruit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, sauf si le Collège juge requis d'ouvrir un dossier et de déclencher une enquête pour que les faits rapportés soient traités.

À l'exception du rapport d'enquête ayant mené à des sanctions disciplinaires, en aucun cas l'employeur ou le syndicat ne peut exiger la production de dossiers par *subpoena duces tecum* ou tout autre moyen.

Les relations contractuelles conclues par le Collège contiendront une clause de conformité standard dans les contrats, laquelle stipulera qu'un entrepreneur ou un fournisseur de services doit se conformer à la présente politique et au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, y compris l'obligation de coopérer lors d'une enquête. La violation de la clause peut entraîner des pénalités, la résiliation du contrat ou d'autres mesures jugées adéquates par le Collège selon les circonstances.

### **9.2 Utilisation du terme « viol » dans le contexte de la violence sexuelle.**

Dans la présente politique, l'infraction identifiée sous le vocable « agression sexuelle » équivaut à celle prévue actuellement dans le Code criminel. Le terme « viol » n'est plus en usage dans les lois pénales du Canada. Ce dernier fut remplacé afin de reconnaître que la violence sexuelle ne concerne pas uniquement un acte sexuel, mais englobe aussi les actes de violence psychologique et physique. Le terme « agression sexuelle » fournit une définition beaucoup plus large et interdit tout comportement indésirable, notamment les attouchements et les baisers, ainsi que toute relation sexuelle – orale, vaginale et anale – non désirée.

## **10. Production de rapports et données**

En vertu des obligations légales, le Collège doit recueillir et fournir annuellement au conseil d'administration du Collège les renseignements suivants :

- le nombre de fois où les étudiants inscrits demandent et obtiennent des services et des mesures de soutien et d'accommodement relativement à la violence sexuelle;
- les renseignements sur les services de soutien et d'accommodement;
- les initiatives et programmes pour sensibiliser les étudiants aux services et aux mesures de soutien et d'accommodements offerts;
- le nombre d'incidents et de plaintes de violence sexuelle signalés par des étudiants et des renseignements sur ces incidents et ces plaintes; et
- la mise en œuvre de la politique et son efficacité.

### **Liens**

**Directive en matière de violence à caractère sexuel**

**Directive de prévention du harcèlement et de la violence**

**Conditions d'emploi du personnel administratif**

**Convention collective du personnel scolaire**

**Convention collective du personnel de soutien**

**Le Guide Boréal**

**Politique d'accès à l'information et à la protection de la vie privée**

**La Loi sur la santé et sécurité au travail**