



POLITIQUE DE PRÉVENTION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

1. DATE

Adopté par le Conseil d'administration le 29 janvier 2019. Révisé les 30 août 2022 et 27 août 2026. *Cette politique a été adoptée en anglais. En cas de divergence, la version anglaise prévaut sur la version française.*

2. BUT ET OBJECTIFS

Le Collège Marianopolis s'engage à favoriser un environnement où tous les membres de sa communauté se sentent respectés, en sécurité et à l'abri de toute forme de violence à caractère sexuel. Par cette politique, le Collège affirme sa position de tolérance zéro envers la violence à caractère sexuel. Le Collège reconnaît l'importance cruciale d'adopter des approches proactives, accessibles et efficaces visant à interdire, prévenir et lutter contre la violence à caractère sexuel.

Le but de cette politique est de :

- protéger le droit à un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et respectueux pour chaque membre de la communauté de Marianopolis;
- prévenir la violence à caractère sexuel et sensibiliser la communauté du Collège à sa nature et ses effets;
- promouvoir des réponses rapides et coordonnées aux divulgations et signalements de violence à caractère sexuel, y compris des ressources de soutien pour les personnes plaignantes;
- prévoir un mécanisme de traitement des plaintes qui définit les rôles et procédures pour traiter les allégations de violence à caractère sexuel;
- se conformer à la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et à la Loi relative aux normes du travail;
- s'aligner sur la politique de prévention du harcèlement psychologique du Collège.

Le Collège reconnaît que, bien que la violence à caractère sexuel puisse toucher tous les membres de la société, de tels incidents et leurs conséquences peuvent toucher de manière disproportionnée les membres de groupes qui subissent de la discrimination ou des obstacles fondés sur le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, l'identité autochtone, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation de tout moyen pour atténuer un handicap.

Le Collège reconnaît que la violence à caractère sexuel est sous-déclarée pour diverses raisons, notamment la stigmatisation, la crainte de nouveaux traumatismes et les difficultés perçues liées à l'enquête et à l'imposition de sanctions.

Cependant, le Collège encourage fortement toute personne croyant avoir subi ou été témoin de violence à caractère sexuel à se manifester afin que le Collège puisse aider à traiter la situation avec toutes les mesures appropriées de confidentialité et de soins.

3. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à :

- toutes les activités sanctionnées par le Collège, qu'elles soient liées à l'emploi, pédagogiques, récréatives, sociales, sportives ou autres, se déroulant sur le campus, hors campus ou en ligne. Cela inclut, sans s'y limiter, les cours, activités scolaires, sports, clubs, associations, sorties et événements;
- tout autre contexte lié au Collège où le comportement d'un individu limite la capacité d'un membre de la communauté de Marianopolis à bénéficier d'un environnement sécuritaire et respectueux au Collège ou pendant qu'il participe aux activités du Collège.

4. DÉFINITIONS

Accommodements : mesures raisonnables pour protéger les personnes plaignantes de violence à caractère sexuel et, le cas échéant, pour limiter l'impact sur leurs études et leur environnement de travail.

Collège : Collège Marianopolis en tant qu'entité juridique.

Confidentialité : le principe selon lequel les identités et les détails relatifs à une divulgation ou à un signalement de violence à caractère sexuel sont soigneusement protégés par toutes les parties impliquées et ne sont révélés que sur une base stricte de besoin de savoir afin d'assurer une manipulation correcte, ou parce qu'il existe un risque imminent de préjudice ou de danger pour le plaignant ou d'autres, ou selon l'exigence de la loi.

Personne plaignante : un membre de la communauté de Marianopolis qui croit avoir pu subir une violence à caractère sexuel telles que définie dans cette politique et qui a fait une divulgation ou un signalement.

Consentement : tel que défini dans le Code criminel du Canada, le consentement est l'accord volontaire et continu d'une personne plaignante à participer à des activités sexuelles. Une conduite qui n'est pas un accord volontaire et continu d'avoir des relations sexuelles ne constitue pas un consentement en matière de droit. Des exemples où il n'y a pas de consentement incluent, sans s'y limiter, des situations dans lesquelles :

- l'accord s'exprime par les paroles ou la conduite d'une personne autre que la personne plaignante;
- la personne plaignante est inconsciente ou autrement incapable de consentir à l'acte;
- la personne accusée de l'acte pousse la personne plaignante à s'engager dans l'acte en abusant d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité;

- la personne plaignante exprime, par des mots ou un comportement, un manque d'accord pour s'engager dans l'acte;
- la personne plaignante, ayant consenti à s'engager dans l'acte sexuel, exprime, par des mots ou un comportement, un manque d'accord pour continuer à s'engager dans cet acte.

Divulgarion : l'acte de se confier à la personne ressource sur le campus au sujet d'une situation potentielle de violence à caractère sexuel, qu'elle ait été vécue ou témoin. La divulgation n'implique aucune obligation de déposer un signalement.

Membre du personnel : toute personne ayant une relation de travail contractuel ou un stage avec le Collège. Cela inclut le corps professoral, le personnel, les gestionnaires et les stagiaires, mais exclut les membres de la communauté étudiante.

Enquêtrice ou enquêteur : une personne dûment qualifiée désignée par le Collège pour mener une enquête selon cette politique.

Gestionnaire : un employé dont les responsabilités sont déterminées par le Collège pour se conformer à celles de la gestion.

Communauté de Marianopolis : personnes étudiantes, membres du personnel et membres du conseil d'administration.

Personne-ressource sur le campus : une personne dûment qualifiée qui est membre d'un ordre professionnel, tel que le travail social, la psychologie ou des domaines connexes, et qui est choisie par la Direction générale pour recevoir les divulgations et rapports.

Politique : la politique de prévention de la violence à caractère sexuel.

Signalement : une plainte formelle déposée à la personne ressource sur le campus à la suite d'un incident de violence à caractère sexuel.

Personne intimée : un membre ou un groupe de membres de la communauté de Marianopolis qui sont présumés avoir commis une violence à caractère sexuel telles que définie dans cette politique et qui font l'objet d'une divulgation ou d'un signalement.

Violence à caractère sexuel : telle que définie dans la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, la violence à caractère sexuel est toute forme de violence non consentie commise par des pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, ou toute autre inconduite, y compris celle liée à la diversité sexuelle et de genre, sous des formes telles que des gestes, commentaires, comportements ou attitudes non désirés, directs ou indirects, ayant des connotations sexuelles, y compris par des moyens technologiques.

Cela inclut, sans s'y limiter, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexuel, l'exposition indécente, le voyeurisme, les images sexuelles dégradantes, le partage ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles sans la permission expresse de la ou des personnes apparaissant dans les images ou vidéos, les commentaires sexuels non désirés, ainsi que le cyberharcèlement ou le cyberharcèlement de nature sexuelle ou lié à l'orientation sexuelle, à l'identité ou à l'expression de genre d'une personne.

Ressources de soutien : les membres de la communauté de Marianopolis touchés par la violence à caractère sexuel ont droit à des ressources de soutien. Celles-ci incluent, sans s’y limiter, les gestionnaires, les syndicats, le programme d’aide aux employés, les services et accommodements en santé mentale étudiante au Collège, ainsi que le counseling par l’entremise de fournisseurs de services de santé et sociaux.

Personne étudiante : une personne inscrite à un ou plusieurs cours au Collège ou qui a complété la session précédente et qui est admissible à revenir à la session suivante.

Témoin : un membre de la communauté de Marianopolis, qui n’est ni personne plaignante ni personne intimée, qui aurait pu être témoin ou avoir été informé d’un incident de violence à caractère sexuel tel que défini par cette politique.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 Tous les membres de la communauté de Marianopolis sont tenus de :

- respecter cette politique;
- adopter des comportements qui contribuent à un environnement sécuritaire et respectueux;
- suivre les règles régissant les activités sociales énoncées dans les politiques et procédures du Collège;
- participer à une formation annuelle obligatoire sur la sensibilisation, la prévention et l’intervention concernant la violence à caractère sexuel;
- collaborer pleinement au processus de résolution de tout signalement, y compris le leur;
- respecter le droit de tous à la vie privée et la confidentialité de tout signalement et de son processus de résolution.

5.2 L’Association étudiante de Marianopolis est responsable de :

- participer à la sélection d’activités de sensibilisation, d’éducation et de formation, et à faire connaître ces activités auprès des personnes étudiantes;
- la sélection des membres étudiants du Comité de prévention de la violence à caractère sexuel.

5.3 La personne ressource sur le campus est responsable de :

- rencontrer des personnes plaignantes qui souhaitent faire une divulgation ou un signalement;
- informer les personnes plaignantes de leurs droits et options;
- fournir des ressources de soutien à toute personne touchée par la violence à caractère sexuel, et les orienter vers les ressources de soutien et des accommodements, selon le cas;
- s’assurer que les signalements sont adressés à la personne désignée pour gérer les signalements, tel que défini à l’article 11.2;
- réaliser des activités de sensibilisation, d’éducation et de formation.

5.4 Les personnes désignées pour traiter les signalements tels que définies à l’article 11.2 sont responsables :

- d'exécuter des tâches décrites à l'article 11.4;
- de suivre la formation nécessaire en lien avec ces tâches.

5.5 Le Comité de prévention de la violence à caractère sexuel, un comité permanent composé de personnes étudiantes, de membres du corps professoral, de membres du personnel et de gestionnaires, est responsable de :

- soutenir l'élaboration et la révision de la politique, y compris la consultation avec la communauté de Marianopolis;
- soutenir la mise en œuvre de la politique en formulant des recommandations sur la sensibilisation, l'éducation, la prévention et les mesures d'intervention;
- servir de forum où les membres de la communauté de Marianopolis peuvent faire avancer des suggestions et des préoccupations liées à la violence à caractère sexuel;
- produire et soumettre un rapport annuel de ses activités à la Direction générale.

5.6 La Direction générale est responsable de veiller à ce que :

- cette politique soit appliquée correctement, de façon cohérente et équitable;
- cette politique soit révisée périodiquement;
- des mesures de sensibilisation, d'éducation, de prévention, d'intervention et de soutien soient mises en place, et une formation annuelle obligatoire soit assurée;
- des bénévoles et des tiers ayant des obligations contractuelles envers le Collège soient informés de cette politique.

5.7 Le Conseil d'administration approuve cette politique ainsi que toutes ses révisions.

6. RELATIONS ENTRE LES MEMBRES DU PERSONNEL ET LES PERSONNES ÉTUDIANTES

Les employés du collège ne doivent pas avoir de comportements ou relations romantiques, intimes ou sexuelles avec des personnes étudiantes, même si toutes les parties ont consenti au développement d'une telle relation, et même si le membre du personnel n'a pas actuellement, ou ne prévoit avoir, aucune responsabilité pédagogique ou de supervision envers la personne étudiante.

7. RELATIONS ENTRE LES MEMBRES DU PERSONNEL

7.1 Le Collège reconnaît que des déséquilibres de pouvoir peuvent survenir entre les membres du personnel qui ont des comportements ou des relations romantiques, intimes ou sexuelles. Ainsi, les membres du personnel doivent éviter les situations où des déséquilibres de pouvoir peuvent compromettre le consentement et entraîner des actes réels ou perçus de violence à caractère sexuel.

7.2 Lorsqu'il existe une relation intime entre deux membres du personnel occupant des postes avec un différentiel de pouvoir inhérent, la personne qui occupe le poste supérieur doit déclarer cette relation à la Direction des ressources humaines. Le Collège peut prendre des mesures pour prévenir des situations pouvant entraîner des conflits d'intérêts.

8. MESURES DE SÉCURITÉ ET DE PRÉVENTION

Pour promouvoir un environnement sécuritaire et respectueux et minimiser les risques de violence à caractère sexuel, le Collège évalue et améliore périodiquement, au besoin, ses mesures de sécurité et de prévention conformément à la législation pertinente. Ces mesures peuvent inclure, sans s'y limiter, :

- des agents de sécurité;
- surveillance vidéo;
- accès restreint à diverses zones;
- des directives d'intervention d'urgence affichées à divers endroits sur le campus et en ligne;
- des haut-parleurs de communication d'urgence installés à divers endroits sur le campus;
- poste téléphonique de contact d'urgence (303);
- l'accompagnement pour les membres de la communauté ayant des préoccupations en matière de sécurité;
- l'identification des facteurs de risque et des situations potentiellement difficiles dans les environnements d'apprentissage et de travail;
- des directives pour les activités sociales organisées par les membres de la communauté de Marianopolis.

9. MESURES DE SENSIBILISATION, D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Le Collège offre des activités de sensibilisation, d'éducation et de formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel et le rôle partagé que jouent tous les membres de la communauté de Marianopolis dans sa prévention. Ces activités portent sur des sujets tels que :

- le contenu de cette politique;
- les ressources offertes et comment chercher du soutien;
- les mythes et stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel;
- la culture du viol;
- le consentement;
- l'intervention des témoins;
- la cyberviolence.

10. DIVULGATIONS

- 10.1 À la suite d'un incident perçu comme de la violence à caractère sexuel, un membre de la communauté de Marianopolis qui en subit l'expérience ou en prend conscience peut en discuter avec la personne ressource sur le campus.
- 10.2 La discussion peut inclure une divulgation, des informations sur la façon de déposer un signalement, des droits, des accommodements et des ressources de soutien sur le campus et à l'extérieur.
- 10.3 Tout membre de la communauté de Marianopolis qui subit ou prend connaissance d'un incident de violence à caractère sexuel a droit à un soutien, peu importe où ou quand la violence à caractère sexuel a eu lieu.

- 10.4 Un membre de la communauté de Marianopolis ne sera pas obligé de garder le silence sur la violence à caractère sexuel pour une raison telle que la protection de la réputation du Collège.
- 10.5 Des mesures seront prises pour protéger la personne concernée contre les représailles ou la menace de représailles après qu'elle ait révélé un acte de violence à caractère sexuel ou pris des mesures pour mettre fin à ces comportements inappropriés.
- 10.6 Lorsqu'elle répond à une divulgation, la personne ressource sur le campus doit:
 - 10.6.1 offrir un espace privé où la divulgation peut être faite;
 - 10.6.2 dans un délai de sept (7) jours civils, informer la personne plaignante et faciliter son accès aux ressources de soutien et aux moyens de recours disponibles à l'intérieur ou à l'extérieur du Collège;
 - 10.6.3 s'abstenir de toute question ou commentaire qui implique un jugement ou un blâme, par exemple, concernant l'apparence, le comportement, la consommation de drogues ou d'alcool, ou l'historique sexuel;
 - 10.6.4 prendre toutes les mesures appropriées pour réduire le besoin pour la personne plaignante de raconter son expérience à plusieurs reprises; cela peut inclure, par exemple, le partage de déclarations antérieures de la personne plaignante avec les personnes ayant répondu à la divulgation ou au signalement, selon le cas;
 - 10.6.5 prendre toutes les mesures appropriées pour protéger la confidentialité dans la mesure du possible pour la personne plaignante et la personne l'intimée;
 - 10.6.6 expliquer le processus de signalement à la personne plaignante;
 - 10.6.7 respecter la décision de la personne plaignante de s'abstenir de faire un signalement ou d'interrompre son implication dans tout processus lié à une divulgation à tout moment, dans la mesure du possible, et en tenant compte de l'obligation du Collège de prendre des mesures raisonnables pour protéger la sécurité de la communauté de Marianopolis. Dans ce cas, lorsque le Collège décide d'agir sur une divulgation, la personne plaignante reçoit des mises à jour périodiques raisonnables sur l'état du dossier.

11. SIGNALEMENTS

- 11.1 Les personnes plaignantes sont encouragées à effectuer un signalement dès que possible. Cela dit, il n'y a pas de délai pour effectuer un signalement. La personne plaignante ou le Collège peuvent aussi choisir de poursuivre l'affaire auprès des forces de l'ordre à tout moment.

- 11.2 Les signalements doivent être faits à la personne ressource sur le campus, qui veillera à ce que le signalement soit traité par :
- la Direction des affaires étudiantes si la situation concerne uniquement les membres de la communauté étudiante et s'est produite en dehors du contexte du cours;
 - la Direction adjointe des études, réussite étudiante, si la situation implique une personne étudiante comme intimée et s'est produite dans le contexte d'un cours;
 - la Direction des ressources humaines si la situation implique un membre du personnel comme personne intimée;
 - la Direction générale si la situation implique directement un gestionnaire ou la personne ressource sur le campus en tant que personne intimée;
 - la Présidence du Conseil d'administration si la situation concerne directement la Direction générale ou des membres externes du conseil.
- 11.3 En cas de conflit d'intérêts, réel ou perçu, la personne qui gère le signalement conformément à l'article 11.2 se retire du processus et la Direction générale, ou si nécessaire, la Présidence du Conseil d'administration, assigne le traitement du signalement à une personne alternative appropriée.
- 11.4 La personne qui gère le signalement selon la version 11.2 doit :
- 11.4.1 rencontrer la personne plaignante et/ou la personne ressource sur le campus dès que possible et prendre note de tout détail supplémentaire sur la situation;
 - 11.4.2 selon les circonstances, prendre des mesures immédiates pour protéger l'environnement de travail ou d'apprentissage des personnes concernées;
 - 11.4.3 prendre toutes les mesures appropriées pour protéger la confidentialité de la personne plaignante et de la personne intimée;
 - 11.4.4 prendre toutes les mesures appropriées pour protéger la personne plaignante contre les représailles ou la menace de représailles;
 - 11.4.5 déterminer si le signalement est recevable en vertu de cette politique, c'est-à-dire que, si dans l'hypothèque où tous les faits allégués de la plainte seraient avérés, elle semblerait répondre aux critères de base de la violence à caractère sexuel et n'est clairement pas frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
 - 11.4.6 si le signalement est jugé irrecevable en vertu de cette politique, fournir la justification par écrit à la personne plaignante et, si nécessaire, expliquer que la situation doit être traitée par un autre mécanisme, comme une autre politique du Collège, ou par une approche alternative, et indiquer son droit à un appel;
 - 11.4.7 si le signalement est jugé recevable en vertu de cette politique, enquêter ou organiser une enquête externe si approprié, et fournir à l'enquêtrice ou à l'enquêteur le signalement et d'autres documents

pertinents qu'elle ou il peut demander;

11.4.8 informer la personne plaignante et la personne intimée du résultat de l'enquête.

11.5 L'enquêtrice ou l'enquêteur doit :

11.5.1 rencontrer la personne plaignante pour obtenir les détails du signalement conformément au rapport;

11.5.2 rencontrer la personne intimée pour lui donner l'occasion de présenter sa version des faits concernant les allégations portées contre elle, y compris une déclaration écrite si elle le souhaite;

11.5.3 rencontrer les témoins qu'elle ou il juge pertinents et analyser toute preuve liée aux allégations;

11.5.4 donner à la personne plaignante et à la personne intimée des mises à jour périodiques sur l'état de l'enquête;

11.5.5 rédiger un compte-rendu de ses conclusions concernant le signalement et partagez ce récit avec la personne chargée du dossier.

11.6 L'enquête doit être conclue dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la date à laquelle la personne plaignante effectue le signalement, sauf si cette dernière accepte une prolongation ne dépassant pas soixante (60) jours civils.

11.7 Après l'enquête, tout le matériel lié à l'enquête sera scellé et conservé par la personne chargée du dossier pendant cinq (5) ans, puis détruits.

11.8 Tout processus disciplinaire résultant d'une enquête sera mené conformément aux procédures régissant les conditions de travail ou au Code de conduite étudiante, selon l'application. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes allégués seront pris en compte lors de la décision d'imposer des mesures correctives, y compris les mesures disciplinaires et/ou les mesures administratives et/ou les sanctions, ainsi que la forme que celles-ci prendront.

11.9 À la demande écrite de la personne plaignante, le Collège communiquera les informations relatives au suivi du signalement, à l'imposition ou non de mesures correctives, ainsi que les détails et les modalités, le cas échéant.

12. RECOURS

12.1. Un recours peut être déposé par la personne plaignante ou la personne intimée si la décision rendue était discriminatoire, si l'irrecevabilité du signalement est contestée, si l'une des procédures décrites à l'article 11 n'a pas été respectée, ou si de nouvelles preuves ou informations apparaissent après qu'une décision a été rendue.

- 12.2. Un recours doit être soumis dans un délai d'un (1) an suivant la réception des conclusions de l'enquête et doit inclure les motifs spécifiques du recours.
- 12.3. Le recours doit être soumis par écrit à la Direction générale ou à la Présidence du Conseil d'administration si la plainte initiale concernait directement la Direction générale ou des membres externes du Conseil d'administration.
- 12.4. Si le recours concerne une décision initiale de la Direction générale ou de la Présidence du Conseil d'administration, elles ou ils doivent référer la décision à une personne professionnelle externe dûment qualifiée.
- 12.5. La décision doit être remise par écrit à la personne appelante dans les trente (30) jours civils suivant la réception du recours.
- 12.6. Un recours réussi entraînera une nouvelle enquête, le signalement étant jugé recevable ou d'autres mesures correctives, selon le cas.
- 12.7. Malgré ce qui précède, un membre du personnel peut engager d'autres recours, comme un grief par l'entremise de son syndicat, ou une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), ou tout autre recours juridique.

13. RÉVISION DE LA POLITIQUE

La politique sera révisée au moins tous les cinq (5) ans ou à la demande de la Direction générale ou du Comité de prévention de la violence à caractère sexuel.

14. POLITIQUES CONNEXES

Les politiques suivantes du Collège peuvent être utiles dans l'application de cette politique.

- Code de conduite étudiante
- Code de conduite du personnel
- Politique institutionnelle sur l'évaluation des apprentissages (PIEA)
- Politique de confidentialité
- Politique de prévention du harcèlement psychologique
- Politiques sur les conditions de travail et/ou conventions collectives

12. LÉGISLATION PERTINENTE ET AUTRES RESSOURCES

- Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (CQLR, c. P-22.1)
- Loi concernant l'accès aux documents détenus par les organismes publics et la protection des renseignements personnels (CQLR, c. A-2.1)
- Loi sur la protection de la jeunesse (CQLR, c. P-34.1, art. 38)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Centre canadien de santé et sécurité au travail (CCOHS)
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM) et ligne d'assistance à la violence à caractère sexuelle