

DIRECTIVES ET PROCÉDURES

DIRECTIVES ADMINISTRATIVES	LIÉES AUX RESSOURCES HUMAINES
TITRE :	AGRESSION ET VIOLENCE SEXUELLE
CODE NUMÉRIQUE :	RH-10
RESPONSABLE DE LA DIFFUSION :	Vice-présidence des Services administratifs et Technologies de l'information
GROUPES ou SECTEURS CONSULTÉS :	Secteur du Service des Immeubles et de la Protection
ENTRÉE EN VIGUEUR :	17 mars 2015
DERNIÈRE RÉVISION :	21 septembre 2020
FRÉQUENCE DE RÉVISION :	Cette directive est révisée et validée annuellement

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé afin d'alléger le texte et se veut inclusif et utilisé autant pour désigner les femmes, les hommes et le genre neutre.

OBJET

ÉNONCÉ DE LA PRÉSIDENTE

La Cité valorise le respect de toutes les personnes, la diversité, la dignité, l'égalité et la liberté. La Cité s'engage à maintenir un milieu d'apprentissage, de vie, social, récréatif et de travail sain et sécuritaire. La Cité s'engage à maintenir des campus 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. La Cité entend ne tolérer aucun comportement susceptible de contribuer à un milieu d'apprentissage et de travail inéquitable et hostile. La Cité prend au sérieux son engagement à venir en aide aux personnes survivantes de 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 La Cité soit dépourvue de toute violence sexuelle.

La présente directive décrit les procédures et les ressources visant à appuyer les personnes et les groupes susceptibles d'intervenir, directement ou indirectement, avec les personnes ayant subi de la violence sexuelle.

J'incite tous les membres de la communauté collégiale à prendre connaissance de la directive afin de connaître les ressources offertes à ceux ayant besoin d'aide ou désireux d'offrir du soutien à d'autres.

Il est attendu que toute la communauté collégiale contribue à faire en sorte que La Cité demeure un milieu sécuritaire et positif où les membres de la collectivité collégiale peuvent travailler, apprendre et s'exprimer dans un environnement sécuritaire qui favorise le respect et l'égalité des personnes.

1. OBJECTIF ET INTENTION

1.1 Tous les membres de la communauté collégiale de La Cité ont le droit de travailler et d'étudier dans un milieu dépourvu de toute forme de violence sexuelle. La présente directive et le protocole en cas d'incident d'agression ou de violence sexuelle établissent comment les plaintes seront traitées et font en sorte que les personnes affectées par la violence sexuelle soient crues, qu'elles se voient offrir les services et accommodements adéquats, que La Cité dispose d'une procédure d'enquête qui protège les droits des personnes et que quiconque a commis un acte de violence sexuelle en soit tenu responsable.

2. DESTINATAIRES

CHAMP D'APPLICATION

2.1 La présente directive s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, y compris l'ensemble des membres du personnel de tous les niveaux hiérarchiques, les étudiants, les entrepreneurs, les fournisseurs de services, les personnes liées directement à une initiative de La Cité (quelle qu'elle soit), les bénévoles et les visiteurs.

2.2 Les intervenants prévus à la présente directive 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.

3. MODALITÉS GÉNÉRALES

3.1 L'agression sexuelle et la violence à caractère sexuel sont des comportements inacceptables qui ne seront pas tolérés. La Cité s'engage à s'objecter et à prévenir la violence sexuelle ainsi qu'à créer un milieu sécuritaire pour toute personne de la collectivité collégiale qui est affectée par la

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

3.2 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 juste et impartiale. La présente directive vise à faire en sorte que toute personne puisse se sentir à l'aise de rapporter de bonne foi un acte de violence sexuelle subie ou dont elle a été témoin.

3.3 La Cité reconnaît 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. La Cité reconnaît également que les personnes survivantes peuvent éprouver des difficultés émotionnelles, scolaires ou autres.

3.4 Dans la présente directive, 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.

3.5 LA CITÉ S'ENGAGE À :

3.5.1 Venir en aide à une personne affectée par la violence sexuelle en lui fournissant diverses options, y compris des renseignements détaillés et du soutien, telles que l'offre de services de counseling, l'accès à des soins médicaux, l'orientation vers des services de renseignements concernant les recours juridiques, ainsi que des accommodements scolaires ou autres services appropriés.

3.5.2 S'assurer qu'une personne qui déclare avoir été victime d'agression sexuelle soit crue et que son droit à la dignité et au respect soit protégé tout au long du processus de divulgation, d'enquête et d'intervention institutionnelle.

3.5.3 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 une personne visée par de la violence à caractère sexuel serait à blâmer d'une façon ou d'une autre pour ce qui lui arrive.

3.5.4 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.

3.5.5 Assurer la mise en œuvre des procédures internes (sur les 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.

3.5.6 Engager des procédures appropriées d'enquête et de règlement faisant suite à une plainte, lesquelles se conforment aux directives et aux normes et aux conventions collectives et conditions d'emploi en vigueur à La Cité et assurent l'équité et la régularité des procédures.

3.5.7 Assurer la coordination et la communication entre les divers secteurs administratifs les plus susceptibles de participer aux interventions visant la violence sexuelle sur les campus.

3.5.8 Assurer l'éducation du public et mener des activités de prévention (telles que réduire les mythes et idées fausses).

3.5.9 Fournir à la collectivité collégiale des renseignements ayant trait à nos directives et protocoles en matière de violence sexuelle sur les campus.

3.5.10 Fournir une formation appropriée à la communauté collégiale sur la façon d'intervenir lors de la divulgation de violence sexuelle.

3.5.11 Contribuer à la création, sur les campus, d'une culture au sein de laquelle la violence sexuelle n'est pas tolérée.

3.5.12 Assurer le suivi et la mise à jour des directives et protocoles, afin de s'assurer qu'ils demeurent efficaces et conformes aux autres directives et pratiques exemplaires.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

4.1 Un membre de la communauté collégiale se doit de rapporter immédiatement tout incident de violence sexuelle dont il a été témoin, dont il a pris connaissance ou dont il aurait des raisons de croire qu'il s'est produit ou est susceptible de se produire. L'anonymat de la personne survivante peut être préservé au moment de rapporter l'incident. Un membre de la communauté collégiale qui a fait l'objet de violence sexuelle est encouragé à le signaler dès qu'il est en mesure de le faire.

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

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

4.4 Certains membres ont des responsabilités spécifiques, notamment les suivantes :

- Le coordonnateur de la directive RH-10 Agression et violence sexuelles, nommé par la direction du Service des Immeubles et de la Protection, est responsable de rencontrer toute personne plaignante ou qui désire rapporter un incident. Il doit déterminer si la situation peut être traitée par l'entremise de la présente directive. Dans cette éventualité, le coordonnateur explique à la personne plaignante ou qui rapporte un incident les différents recours et mécanismes de traitement de l'incident. Il est responsable de coordonner chacune des étapes du processus. Il est aussi responsable d'orienter la personne vers les services communautaires externes ou les services de soutien

- accessibles à La Cité. En collaboration avec divers intervenants, il met en place des moyens/mesures visant à réduire la violence sexuelle sur les campus.
- *La Boussole* : assure l'accessibilité aux services de soutien psychologique et facilite l'accès aux services d'urgence de la clinique médicale.
 - *La Clinique médicale* : fournit des services médicaux de première ligne et dirige les personnes visées vers d'autres services spécialisés selon les besoins et circonstances.
 - *Membres du personnel de La Cité* : facilitent les accommodements et autres besoins des personnes survivantes 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* : s'assure de créer les conditions optimales de logement sécuritaire et collabore avec La Cité dans tout dossier relié à la présente directive.
 - *L'Association étudiante* : collabore avec La Cité pour la diffusion de la directive et les activités de prévention.
 - *Le secteur du Service des Immeubles et de la Protection* : fournit l'appui et l'expertise nécessaires dans le cas d'incidents, supervise et s'assure de la compétence du coordonnateur de la directive.
 - *Bureau 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. PRINCIPES ASSOCIÉS AU TRAITEMENT DES PLAINTES ET ENQUÊTES

5.1 En vertu de la présente directive, tout membre de la communauté collégiale peut déposer une plainte d'agression sexuelle ou de quelque autre forme de violence sexuelle

5.2 La Cité cherchera à assurer l'équité procédurale au moment de traiter chaque plainte. Ainsi, aucune sanction disciplinaire ne sera prise contre une personne ou un groupe, à son insu, en cas d'infraction présumée à la présente directive. Il est prévu qu'une personne mise en cause recevra un préavis raisonnable, lequel comprendra tous les détails des allégations, et qu'elle aura l'occasion de répondre aux allégations faites à son endroit.

5.3 La personne plaignante et la personne mise en cause peuvent être accompagnées par une personne de leur choix (non liée à la cause). La Cité 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 mise en cause.

5.4 Dans le cas où il y aurait un conflit entre les droits énoncés dans d'autres directives du Collège, les droits énoncés dans la directive « Agression et violence sexuelles » prévaudront.

5.5 DROIT DE RETIRER UNE PLAINTÉ

5.5.1 Une personne plaignante a le droit de retirer sa plainte, et ce, en tout temps au cours du processus. Toutefois, La Cité pourra continuer d'examiner la question identifiée dans la plainte

afin de s'acquitter de ses obligations en vertu de la présente directive ou de ses obligations légales.

5.6 PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES, LES RÉPRIMANDES OU LES MENACES

5.6.1 Il est contraire à la présente directive pour quiconque d'intenter des représailles, de réprimander ou de menacer une personne plaignante, ou toute autre personne que ce soit, incluant une personne mise en cause, qui :

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

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

5.7 PLAINTES NON FONDÉES OU VEXATOIRES

5.7.1 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.

5.7.2 Toute divulgation ou plainte effectuée laquelle, à la suite d'une enquête, est jugée frivole, vexatoire ou de mauvaise foi, c'est-à-dire faite dans le seul but de contrarier, de gêner ou de nuire intentionnellement à une personne mise en cause, peut résulter en des sanctions ou des mesures disciplinaires contre la personne plaignante.

5.8 DÉCISION ÉCRITE

5.8.1 La vice-présidence des Ressources humaines et culture organisationnelle 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.

5.8.2 La vice-présidence à l'Enseignement et à la réussite scolaire 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.

5.8.3 Le représentant de La Cité désigné informe par écrit, sous pli confidentiel, la personne plaignante et la personne mise en cause du résultat de l'enquête. Un sommaire écrit de la décision est acheminé aux parties et inclut une brève description des mesures correctives qui ont été prises ou qui seront prises à l'issue de l'enquête. Dans le cas où la personne mise en cause est un

membre du personnel, le superviseur immédiat de la personne sera informé de toute mesure disciplinaire à imposer.

5.9 APPEL D'UNE DÉCISION DE SANCTION

5.9.1 Le rapport de l'enquêteur est final et sans appel, c'est-à-dire que la personne plaignante ou la personne mise en cause ne peut pas demander une deuxième enquête.

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

5.9.3 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 qui doit contenir les arguments qui soutiennent que la décision rendue est déraisonnable.

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

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

6. CONFIDENTIALITÉ

6.1 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 personne plaignante, le défendeur et les témoins.

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

6.2.1 La personne présente un danger pour elle-même;

6.2.2 La personne présente un danger pour autrui; ou

6.2.3 S'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.

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

6.4 Si La Cité prend connaissance de violence sexuelle par un membre de la communauté collégiale envers un autre membre de la communauté collégiale, La Cité peut également être

tenue de prendre des mesures pour s'assurer que la situation soit traitée conformément aux obligations juridiques ou aux directives institutionnelles l'enjoignant d'enquêter sur de telles allégations. En pareil cas, certains administrateurs de La Cité seront informés, en cas de nécessité absolue et de manière confidentielle, de l'incident rapporté, mais non nécessairement de l'identité des personnes impliquées.

6.5 Les intervenants prévus à la présente directive 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 ce dossier.

6.6 Dans le cadre d'un processus d'enquête, la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins rencontrés doivent signer une déclaration les engageant à respecter le caractère confidentiel des informations.

6.7 Tous bris de confidentialité qui ne sera pas considéré comme étant justifié au sens des directives ou de la loi peut mener à des mesures correctives, voir même des sanctions.

6.8 Toute divulgation de renseignements doit être assujettie au principe du besoin de savoir ou au niveau du risque qu'une personne est susceptible, en vertu du paragraphe 32.0.5 (3) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, d'être exposée à un préjudice.

6.9 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.

7. DISPOSITIONS DIVERSES

7.1 CONSERVATION DES DOSSIERS

7.1.1 Tous les dossiers ouverts doivent être conservés uniquement dans le bureau du coordonnateur de la 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.

7.1.2 Advenant le retrait de la plainte par la personne plaignante, le dossier est fermé sauf si le coordonnateur de la directive juge requis d'ouvrir un dossier et déclencher une enquête afin que les faits rapportés soient traités.

7.1.3 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.

7.1.4 Les relations contractuelles conclues par La Cité 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 directive 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 d'un contrat ou d'autres mesures jugées adéquates par La Cité selon les circonstances.

7.2 PRODUCTION DE RAPPORTS ET DONNÉES

7.2.1 En vertu des obligations légales, La Cité doit recueillir et fournir annuellement au Conseil d'administration de La Cité les renseignements :

- 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 les programmes pour sensibiliser les étudiants aux services et aux mesures de soutien et d'accommodement offerts;
- Le nombre d'incidents et de plaintes de violence sexuelle signalés par des étudiants et des renseignements sur ces incidents et ces plaintes;
- La mise en œuvre de la directive et son efficacité.

7.3 RÉVISION

7.3.1 En tout temps, la communauté collégiale est invitée à faire part de ses observations concernant cette directive à l'adresse suivante : respect@lacitec.on.ca

7.3.2 Le Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail a la responsabilité de conseiller la direction du Service des Immeubles et de la Protection sur le contenu de la présente directive. Lors des réunions de consultation, sont présents le coordonnateur de la présente directive, un représentant désigné par chacun des syndicats ainsi qu'un représentant de l'Association du personnel administratif et de l'Association étudiante.

7.3.3 Le Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail a le mandat de revoir la directive sur l'Agression et la violence sexuelle minimalement tous les trois (3) ans, afin de suggérer, le cas échéant, à la direction du Service des Immeubles et de la Protection les changements nécessaires pour maintenir la directive conforme à la Loi.

8. DIRECTIVES, POLITIQUES ET PROCÉDURES RELIÉES

8.1 DIRECTIVE(S) ADMINISTRATIVE(S) ASSOCIÉE(S)

- [RH-04 Code d'éthique au travail](#)
- [RH-05 Violence au Collège](#)
- [RH-06 Respect de la personne](#)
- [RH-14 Protocole en cas d'incident d'agression ou de violence sexuelle](#)
- [PED-01-07 Règles de conduite](#)
- [GEN-09 Accès à l'information et à la protection de la vie privée](#)

8.2 POLITIQUE(S) ASSOCIÉE(S)

- 3.01 - Contrainte générale de la politique de la Cité
- 3.03 – Ressources humaines

8.3 AUTRES (LOI, DIRECTIVE MINISTÉRIELLE, ETC.)

- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- Conditions d'emplois du personnel administratif
- Convention collective du personnel scolaire
- Convention collective du personnel de soutien

9. AUTRES RESSOURCES

- Le consentement sexuel : Initiative du Centre de la réussite Collégiale
- La cyberagression sexuelle et la justice
- Le consentement expliqué avec une tasse de thé
- Les mythes et les idées fausses en matière d'agression sexuelle
- Contre les agressions sexuelles, agissons – Secrétariat à la condition féminine
- Sexto - Initiative de la Ville de Saint-Jérôme
- CALACS francophone d'Ottawa - Campagne de prévention sensibilisation
- Sensibilisation cyberagression sexuelle – Service de police de la ville de Gatineau (SPVG)