

## DIRECTIVES ET PROCÉDURES

---

DIRECTIVES ADMINISTRATIVES	LIÉES AUX RESSOURCES HUMAINES
<b>TITRE :</b>	<b>AGGRESSION ET VIOLENCE SEXUELLES</b>
<b>CODE NUMÉRIQUE :</b>	<b>RH-10</b>
<b>RESPONSABLE DE LA DIFFUSION :</b>	Vice-présidence des Ressources humaines et culture organisationnelle
<b>GROUPES ou SECTEURS CONSULTÉS :</b>	Bureau de la sécurité Comité mixte de santé et sécurité au travail Association étudiante
<b>ENTRÉE EN VIGUEUR :</b>	17 mars 2015
<b>DERNIÈRE RÉVISION :</b>	1 <sup>er</sup> novembre 2025
<b>FRÉQUENCE DE RÉVISION :</b>	Cette directive est révisée et validée aux trois ans

---

### 1. OBJET

La lutte contre les violences à caractère sexuel est un enjeu de société qui interpelle l'ensemble de la communauté collégiale. À cet effet, La Cité s'engage à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel dans ses divers campus et activités, ainsi qu'à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les comportements qui y sont liés.

Il est interdit d'exercer toute forme de représailles à l'égard des différentes personnes impliquées dans le processus d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte. La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitude et de comportement en matière de violence à caractère sexuel. La présente politique vise la mise en place de mesures de soutien et d'intervention pour toute personne ayant subi ou fait subir de la violence à caractère sexuel afin que celle-ci soit bien traitée et qu'elle reçoive les services dont elle a besoin.

## **2. DESTINATAIRES**

La présente directive s'applique à tous les membres du personnel de tous les niveaux hiérarchiques, aux étudiant.e.s ainsi que pour toutes les activités en ligne que les membres de la communauté collégiale pourraient pratiquer entre eux.

Vu l'importance et la portée de cette présente directive dans la vie communautaire de La Cité, elle peut avoir des effets sur des tiers, tels les contractants, les sous-traitants, les milieux de stage, les visiteurs, les intervenants, etc. Ainsi, toutes les personnes provenant de l'externe sont aussi soumises aux obligations inhérentes à cette présente directive.

La présente directive porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel par leur orientation sexuelle, leur identité de genre, appartenant à une communauté culturelle, à une communauté autochtone, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap tel que stipulé dans le *Code des Droits de la personne de l'Ontario*.

L'application de cette présente politique n'enlève en aucun cas le droit aux personnes impliquées d'exercer tous les recours légaux possibles.

---

## **3. MODALITÉS GÉNÉRALES**

- 3.1.** L'agression sexuelle et la violence à caractère sexuel sont des comportements inacceptables qui ne sont pas tolérés. La Cité s'engage à prévenir les violences sexuelles et à créer un milieu sécuritaire pour toute personne de la communauté collégiale qui est affectée par la violence sexuelle. La Cité se doit d'être un milieu sécuritaire et positif où les membres de la communauté peuvent travailler, apprendre et s'exprimer en toute sécurité.
- 3.2.** Tous les incidents de violence sexuelle rapportés feront l'objet d'une enquête interne 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.

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.

## **LA CITÉ S'ENGAGE À :**

- 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 service de counseling, l'accès à des soins médicaux, l'orientation vers des services de renseignement concernant les recours juridiques, ainsi que des accommodements scolaires ou autres services appropriés.
- 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.
- Lutter contre les attitudes et les habitudes (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.
- 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.
- Assurer la mise en œuvre des procédures internes d'enquête lors d'un incident de violence sexuelle, et ce, même si la personne décide de ne pas le signaler à la police.
- Engager des procédures appropriées d'enquête et de règlement faisant suite à une plainte, lesquelles se conforment aux directives, aux normes et aux conventions collectives ainsi qu'aux conditions d'emploi en vigueur. Elle s'engage à prendre les mesures nécessaires lors de comportements contrevanant à la présente directive afin que ceux-ci cessent et qu'ils soient sanctionnés adéquatement.
- 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.
- Prévenir les violences à caractère sexuel par l'éducation (p. ex. : consentement, utilisation des réseaux sociaux, etc.) et à mettre en place des mesures proactives telles que réduire les mythes et les fausses idées en vue d'informer les membres de la communauté sur la nature et les répercussions des violences à caractère sexuel.
- Fournir à la collectivité collégiale des renseignements ayant trait aux directives et protocoles en matière de violence sexuelle sur les campus.
- Fournir une formation appropriée à la communauté collégiale sur la façon d'intervenir lors de la divulgation de violence sexuelle.
- Contribuer à la création sur les campus, d'une culture au sein de laquelle la violence sexuelle n'est pas tolérée.
- 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 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 communauté collégiale, La Cité doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de tous.

- 4.4.** Certains membres exercent des responsabilités spécifiques, notamment les suivantes :

- **Le.la Coordonnateur.trice de la directive RH-10 Agression et violence sexuelles**, nommé par la direction du secteur des Ressources humaines et culture organisationnelle, 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.la Coordonnateur.trice 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.
- **Les 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).
- **La 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 des Ressources humaines et culture organisationnelle** : fournit l’appui et l’expertise nécessaires dans le cas d’incidents, supervise et s’assure de la compétence de la personne coordonnatrice de la directive.
  - **Le 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. CONSULTATIONS ET ORIENTATION

- 5.1.1.** En vertu de la présente directive, tout membre de la communauté collégiale peut déposer une plainte de violence sexuelle. La directive RH-14 *Protocole en cas d’incident d’agression ou de violence sexuelle* explique le processus d’enquête.
- 5.1.2.** Si les personnes, de bonne foi, signalent un incident de violence sexuelle ou déposent une plainte à cet effet, ils ne seront pas soumis à des mesures disciplinaires ou à des sanctions pour violation des politiques du Collège relatives à la consommation de drogues ou d’alcool au moment où la violence sexuelle présumée s’est produite.
- 5.1.3.** 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 un sommaire approprié des allégations, et qu’elle aura l’occasion de répondre aux allégations faites à son endroit.
- 5.1.4.** 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 des personnes impliquées dans un incident rapporté.
- 5.1.5.** Les personnes qui révèlent leur expérience de violence sexuelle en signalant un incident de violence sexuelle, en déposant une plainte à ce sujet ou en ayant recours à des services de soutien et à des services en la matière, ne se verront pas poser de questions non pertinentes au cours du processus d’enquête par le personnel ou les enquêteurs du Collège, y compris des questions non pertinentes relatives à l’expression sexuelle de la personne ou à ses antécédents sexuels.

- 5.1.6.** 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.

## **5.2. DROIT DE RETIRER UNE PLAINE**

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.

## **5.3. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES, LES RÉPRIMANDES OU LES MENACES**

- 5.3.1.** Il est formellement interdit 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 prévalué de ses droits en vertu de la présente politique ou du *Code des droits de la personne* de l'Ontario ; ou
- 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 prévalué de ses droits en vertu de la présente directive ou du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

- 5.3.2.** 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 responsabilité. La Cité peut aussi prendre des mesures d'accommodement ou d'autres mesures appropriées pour éviter tout risque, et ainsi, protéger les personnes.

## **5.4. PLAINTES NON FONDÉES OU VEXATOIRES**

- 5.4.1.** Si une personne, de bonne foi, divulgue ou dépose une plainte pour violence sexuelle qui ne repose sur aucun élément de preuve recueilli lors de l'enquête interne, ladite plainte sera rejetée.
- 5.4.2.** Toute divulgation ou plainte effectuée qui, à la suite d'une enquête interne, 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.

## **5.5. DÉCISION ÉCRITE**

- 5.5.1.** 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.

- 5.5.2.** La vice-présidence à l'Enseignement et à la recherche est responsable de la détermination des mesures correctives ou sanctions disciplinaires pour les étudiant.e.s, et ce, dans un délai raisonnable suivant le dépôt du rapport.
- 5.5.3.** La vice-présidence ou la personne agissant à titre de représentante désignée de La Cité informe par écrit, sous pli confidentiel, la personne plaignante et la personne mise en cause du résultat de l'enquête interne. 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, la personne responsable de la supervision immédiate de la personne sera informée de toute mesure disciplinaire à imposer.

## **5.6. APPEL D'UNE DÉCISION DE SANCTION**

- 5.6.1.** 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.
- 5.6.2.** 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.
- 5.6.3.** 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 civils, une demande d'appel écrite à la présidence du Collège qui doit contenir les arguments qui soutiennent que la décision rendue est déraisonnable.
- 5.6.4.** Il n'y a aucun recours d'appel pour les étudiant.e.s, 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.
- 5.6.5.** 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, la personne mise en cause et les témoins.

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

- La personne présente un danger pour elle-même ;

- La personne présente un danger pour autrui ; ou
- S'il existe des motifs raisonnables de croire que d'autres personnes, que ce soit au Collège même ou au sein de la communauté, pourraient être victimes de violence sexuelles.
- Lorsque la loi l'exige.

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

- 6.2.** Dans le cadre d'un processus d'enquête interne, 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.
- 6.3.** Tout 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.
- 6.4.** Toute divulgation de renseignements doit être assujettie au principe du besoin de savoir ou au niveau du risque qu'une personne soit 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.
- 6.5.** 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 local désigné au Bureau du respect de la personne 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 de poursuivre ledit dossier et déclencher une enquête afin que les faits rapportés soient traités.
- 7.1.3.** Une divulgation ne sera pas exigée, à moins qu'elle soit nécessaire pour enquêter ou prendre des mesures correctives à l'égard de l'incident ou de la plainte, ou encore, si elle est exigée par la loi.
- 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

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

- Le nombre de fois où les étudiant.e.s inscrit.e.s demandent et obtiennent des services et des mesures de soutien et d'accommodelement relativement à la violence sexuelle ;
- Les renseignements sur les services de soutien et d'accommodelement ;
- Les initiatives et les programmes pour sensibiliser les étudiant.e.s aux services et aux mesures de soutien et d'accommodelement offerts ;
- Le nombre d'incidents et de plaintes de violence sexuelle signalé par des étudiant.e.s et des renseignements sur ces incidents et ces plaintes ;
- La mise en œuvre de la directive.

## 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](mailto: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 secteur des Ressources humaines et culture organisationnelle sur le contenu de la présente directive. Lors des réunions de consultation, sont présents ; une personne responsable de la coordination de la présente directive, un.e représentant.e désigné.e par chacun des syndicats, ainsi qu'un.e représentant.e 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 secteur des Ressources humaines et culture organisationnelle 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)**

- 4.01 - Contrainte générale à la présidence-direction générale du Collège
- 4.03 – Ressources humaines, conditions d'emploi et avantages sociaux

### **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
- *Loi sur le ministère de la Formation des collèges et des universités*

---

## **9. AUTRES RESSOURCES**

- [Le consentement sexuel : Initiative du Centre de la réussite collégiale](#)
- [La cyber agression à caractère sexuel et justice](#)
- [Le consentement expliqué avec une tasse de thé](#)
- [Les mythes et les idées fausses en matière d'agression sexuelle](#)
- [CALACS francophone d'Ottawa - Campagne de prévention sensibilisation](#)
- [Sensibilisation cyberagression sexuelle – Service de police de la ville de Gatineau \(SPVG\)](#)
- [Répertoire des services aux victimes y compris ceux destinés aux Autochtones](#)