

## **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 :	22 octobre 2023
Date de la prochaine révision :	2026
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 ses campus et sites et de pair avec ses partenaires communautaires, afin de mettre en place des programmes, des directives et des ressources lui permettant d’être dépourvu de toute violence sexuelle. Chaque membre de la communauté collégiale du Collège Boréal a 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, elle fait en sorte 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 compris avec 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 communauté collégiale, y compris : l’ensemble des membres du personnel de tous les niveaux hiérarchiques, les membres du conseil d’administration, la communauté étudiante, 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.

Définitions :

Membre de la communauté collégiale : tous les membres du personnel de tous les niveaux hiérarchiques, la clientèle étudiante, les entrepreneurs, les fournisseurs de services, les personnes directement liées à des initiatives du Collège Boréal, les bénévoles et les visiteurs.

**Agression sexuelle** : infraction criminelle en vertu du Code criminel du Canada. On entend par « agression sexuelle » tout type d'acte sexuel non désiré, fait à une personne par une autre, qui viole l'intégrité sexuelle de la victime et comprend un ensemble de comportements non désirés allant d'attouchements à la pénétration. L'agression sexuelle se caractérise par un large éventail de comportements, notamment l'utilisation de la force, de menaces ou du contrôle envers une personne de sorte que cette personne se sente mal à l'aise, en détresse, craintive ou menacée, survenant peut-être dans des circonstances où il n'y aurait pas de libre accord ou de consentement, ou bien encore, qu'elle aurait été incapable d'y consentir.

**Violence sexuelle (ou violence à caractère sexuel)** : s'entend de tout acte sexuel ou de tout acte visant la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, que l'on menace de commettre ou qui est tenté à l'endroit d'une personne sans son consentement. S'entend, notamment de l'agression sexuelle, du harcèlement sexuel, de la traque, de l'outrage à la pudeur, du voyeurisme et de l'exploitation sexuelle.

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

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

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

Le Code criminel précise les restrictions suivantes à la notion de consentement :

« Il n’y a pas de consentement du plaignant dans les circonstances suivantes :

- a. l’accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d’un tiers;
  1. il est inconscient;
  - b. il est incapable de le formuler pour tout autre motif que celui visé à l’alinéa a.1);
  - c. l’accusé l’engage ou l’incite à l’activité par abus de confiance ou de pouvoir;
  - d. il manifeste, par ses paroles ou son comportement, l’absence d’accord à l’activité;
  - e. après avoir consenti à l’activité, il manifeste, par ses paroles ou son comportement, l’absence d’accord à la poursuite de celle-ci. » [1]

[1] Code criminel (L.R.C. [1985], ch. C-46), partie VIII, Infractions contre la personne et la réputation (suite), [Code criminel \(justice.gc.ca\)](https://www.justice.gc.ca) le 2 octobre 2023

Agression sexuelle commise par une connaissance : tout contact sexuel forcé, manipulé ou contraint par quelque partenaire, ami.e ou connaissance.

Âge de consentement sexuel : l’âge auquel une personne peut légalement donner son consentement à des activités sexuelles. Au Canada, les enfants de moins de 12 ans ne peuvent, en aucun cas, légalement donner leur consentement à des actes sexuels. L’âge de consentement légal à des actes sexuels est de 16 ans. Il y a des exceptions de proximité d’âge pour les adolescents âgés de 12 à 16 ans. Ainsi, une jeune personne de 12 ou 13 ans peut consentir à des activités sexuelles avec une autre jeune personne qui est de moins de deux ans son aînée. Une jeune personne de 14 ou 15 ans peut consentir à des activités sexuelles avec un.e partenaire dans la mesure où le.la partenaire est de moins de cinq ans son aîné.e. Les jeunes personnes de 16 et 17 ans peuvent légalement consentir à des activités sexuelles avec des personnes qui ne sont pas dans une relation de confiance ou d’autorité.

Contrainte : Dans le contexte de la violence sexuelle, on entend par « contrainte » toute pression déraisonnable et persistante pour s’adonner à une activité sexuelle. La contrainte suppose l’utilisation de manipulation émotionnelle, de chantage, de menaces à la famille ou aux amis ou de la promesse de récompenses ou de traitement particulier dans le but de persuader une personne de s’adonner à une activité contre son gré, telle que, par exemple, adopter un comportement sexuel ou s’adonner à des actes sexuels particuliers.

Agression sexuelle facilitée par la drogue : l’utilisation d’alcool ou de drogues (sous ordonnance ou non) par l’auteur d’une infraction, afin de contrôler, de dominer ou de subjuguier une victime à des fins d’agression sexuelle.

Le harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel est une forme d’intimidation fondée sur le sexe et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles, en posant des gestes ou remarques vexatoires en raison du sexe, de l’orientation sexuelle, de l’identité de genre ou de l’expression de genre et qui a pour effet de compromettre son droit à l’égalité dans l’emploi, son droit à des conditions de travail et d’études justes et raisonnables et son droit à la dignité.

De façon non limitative, des insultes à caractère sexuel (« pute », « salope », « obsédé », etc.) sont utilisées pour laisser entendre qu’une personne n’a rien pour plaire aux autres, ou encore faire référence à son

orientation sexuelle, que celle-ci soit réelle ou supposée (« lesbienne », « homo », etc.). Le harcèlement sexuel devient une agression sexuelle lorsque des attouchements non désirés par la victime sont effectués.

Il existe trois (3) types de comportements pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel :

- Comportements non verbaux : regards insistants, sifflements, lettres ou textes suggestifs, cadeaux, des démonstrations d'images ou d'objets offensants à caractère sexuel, etc. ;
- Comportements verbaux : blagues inopportunes, offensantes ou non désirées, remarques ou questions intimes, téléphones obscènes, propositions ou propositions de sorties répétées, etc. ;
- Comportements physiques : touchers inappropriés ou non souhaités, flirts ou rapprochements, frôlements, caresses, tapotements, baisers, etc.

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

Définition d'inconduite de nature sexuelle : comportement à caractère sexuel qui cause ou pourrait causer des préjudices à des personnes, et dont la personne mise en cause savait ou aurait dû raisonnablement savoir qu'un tel comportement pourrait être préjudiciable, y compris (de manière non limitative) :

- des actes ou des mots qui dévalorisent les autres en fonction de leur sexe, de leur sexualité, de leur orientation sexuelle, ou de leur identité ou expression de genre;
- des blagues à caractère sexuel, des commentaires sexuels, des avances à caractère sexuel ou de l'abus verbal à caractère sexuel;
- du harcèlement à caractère sexuel, incluant des rites d'initiation à caractère sexuel;
- visualiser, distribuer ou afficher du matériel sexuellement explicite;
- toute infraction au Code criminel à caractère sexuel, y compris :
  - o article 162 (voyeurisme, c.-à-d. subrepticement observer ou enregistrer une personne dans un lieu où la personne expose ou pourrait exposer, ses organes génitaux ou sa région anale ou ses seins, ou se livrer à une activité sexuelle explicite, ou la distribution d'un tel enregistrement);
  - o article 162.1 (publication, etc. non consensuelle d'une image intime, c. à-d. publier, distribuer, transmettre, vendre ou rendre accessible une image intime d'une autre personne sans son consentement, tel qu'un enregistrement visuel d'une personne où celle-ci figure nue, exposant ses organes génitaux, sa région anale ou ses seins, ou se livrant à une activité sexuelle explicite);
  - o article 271 (agression sexuelle, c.-à-d. s'engager dans tout genre d'activité sexuelle avec une autre personne sans son consentement).

« Inconduite sexuelle » relativement à une personne étudiante [2], s'entend de l'un ou l'autre de ce qui suit :

- a. des rapports physiques d'ordre sexuel avec la personne étudiante, des attouchements d'ordre sexuel de cette personne ou des comportements ou des remarques d'ordre sexuel à l'endroit de cette même personne par une ou un employé du Collège si, selon le cas :
- i. l'acte constitue une infraction au Code criminel (Canada);
  - ii. l'acte porte atteinte au droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) a) du Code des droits de la personne confère à l'étudiant;
  - iii. l'acte constitue une inconduite sexuelle au sens de la définition donnée à ce terme dans la politique de du Collège en matière d'inconduite sexuelle destinée aux membres du personnel, ou contrevient à cette politique ou à toute autre politique, règle ou exigence du Collège traitant des rapports d'ordre sexuel entre les membres de son personnel et de son effectif étudiant;
- b. toute conduite d'une ou d'un employé du Collège qui porte atteinte au droit d'être à l'abri de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) b) du Code des droits de la personne confère à la personne étudiante.

[2] *Projet de loi 26, Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants*

Note – Les brefs résumés des articles 162, 162 (1) et 271 du Code criminel sont fournis ci-dessus uniquement pour faciliter la compréhension des lecteurs et des lectrices. Les articles actuels du Code criminel devraient être consultés pour connaître les éléments et les autres dispositions relatives à ces infractions.

Personne survivante : Une personne visée par une agression sexuelle ou de violence sexuelle préférera peut-être s'identifier en tant que personne survivante. Bien que le terme « victime » soit davantage connu, nous préconisons, le cas échéant, les termes « survivantes », « survivants » et « personne survivante » dans la présente politique, puisque le fait d'avoir vécu une instance d'agression sexuelle suppose que l'on ait surmonté cette expérience violente et que l'on ne souhaite pas s'identifier en tant que victime. Il revient à chaque personne ayant vécu de telles circonstances de déterminer comment elle veut être identifiée.

Personne plaignante : Aux fins de la présente politique, l'expression « personne plaignante » comprend, lorsque le sens du texte l'exige, toute personne s'estimant victime d'agression ou de violence sexuelle.

Personne mise en cause : aux fins de la présente politique, l'expression « personne mise en cause » comprend, lorsque le sens du texte l'exige, toute personne présumée avoir posé un geste d'agression ou de violence sexuelle.

Enquêteur : Aux fins de la présente politique, le terme « enquêteur » comprend, lorsque le sens du texte l'exige, toute personne mandatée afin de déterminer le fondement d'une plainte.

## 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 à la violence sexuelle, à la prévenir et à créer un espace sécuritaire pour toute personne de la communauté 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 conforme aux normes en

place. 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 qu'elle a subi ou dont elle a été témoin. La coordination responsable de l'application de la politique sera responsable de déterminer les méthodes de réception des plaintes, les méthodes d'enquête ainsi que les méthodes de 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 effectuer une 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 :**

- A. Venir en aide à une personne qui a été affectée par la violence sexuelle en lui fournissant diverses possibilités y compris des renseignements détaillés et un soutien, des services de counseling, l'accès à de soins médicaux, l'accès à des renseignements sur leurs recours juridiques, ainsi que des accommodements scolaires et autres tels qu'appropriés;
- B. Nous 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 des processus de divulgation, d'enquête et d'intervention institutionnelle;
- C. 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;
- D. Traiter avec compassion la personne ayant communiqué une instance de violence sexuelle, tout en reconnaissant que cette dernière ait le droit de regard ultime quant à ses intérêts fondamentaux;
- E. Assurer la mise en œuvre des procédures internes d'enquête dans les cas rapportés de violence sexuelle, et ce, même si la personne décide de ne pas poursuivre de démarches auprès de la police;
- F. Élaborer et suivre 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;
- G. 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;
- H. Assurer l'éducation du public et mener des activités de prévention (tel que réduire les mythes et idées fausses);
- I. Fournir à la communauté collégiale des renseignements ayant trait à nos politiques et directives en matière de violence sexuelle sur les campus;
- J. Fournir une formation appropriée à la communauté collégiale sur la façon d'intervenir lors de la divulgation de violence sexuelle;

- K. Contribuer à la création, sur les sites et campus du Collège, d'une culture au sein de laquelle la violence sexuelle n'est pas tolérée; et
- L. Assurer le suivi et la mise à jour de nos politiques et directives de sorte à nous assurer qu'elles demeurent efficaces et conformes aux autres politiques et pratiques exemplaires.

### **Rôles et responsabilités**

Un membre de la communauté 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 communauté 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 communauté 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 communauté collégiale, le Collège doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de tous.

Certains membres ont des responsabilités spécifiques, notamment :

**La direction des Ressources humaines** : coordonne cette politique et la directive du harcèlement et de la violence auprès du personnel. Elle est responsable de rencontrer tout membre du personnel plaignant ou qui désire rapporter un incident. Elle doit déterminer si la situation peut être traitée par l'entremise de la présente politique. Elle 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 des Ressources humaines explique à la personne plaignante ou à la personne qui rapporte un incident les différents recours et mécanismes de traitement de l'incident. Elle est responsable de coordonner chacune des étapes du processus. Ces étapes comportent l'admissibilité des plaintes, les méthodes d'enquête ainsi que la prise de décisions. Elle 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, elle met en place des moyens/mesures visant à réduire la violence sexuelle sur les campus et sites. Elle est de plus responsable de retenir les services d'une firme externe, au besoin, afin de compléter l'enquête.

**La direction des Services aux étudiants** : coordonne la directive du harcèlement et de la violence auprès des étudiantes et étudiants. Elle est responsable de rencontrer tout membre de la population étudiante plaignant ou qui désire rapporter un incident. Elle 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 des Services aux étudiants explique à la personne plaignante ou à la personne qui rapporte un incident les différents recours et mécanismes de traitement de l'incident. Elle est responsable de coordonner chacune des étapes du processus. Ces étapes comportent l'admissibilité des plaintes, les méthodes d'enquête ainsi que la prise de décisions. Elle 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, Elle met en place des moyens/mesures visant à réduire la violence sexuelle sur les campus et sites. Elle est de plus responsable de retenir les services d'une firme externe au besoin afin de compléter l'enquête.

**Les services d'appui aux étudiants** : assurent l'accessibilité aux services de soutien psychologique et facilite l'accès aux services d'urgence médicale pour les des étudiantes et étudiants.

**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 et sites.

**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 étudiantes et des étudiants (AGEE)** : collabore avec le Collège Boréal pour la diffusion de la politique et la 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 de la coordination de cette politique.

**Service de sécurité** : collabore activement aux enquêtes et à la collecte d'éléments de preuve et collabore avec les services policiers locaux le cas échéant.

### **Processus de traitement des plaintes et d'enquête**

En vertu de la présente politique, tout membre de la communauté 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 elles auront l'occasion de répondre aux allégations faites à leur endroit.

La personne plaignante et le répondant (ou la répondante) 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 additionnel. Le Collège peut poser des questions et s'attend à obtenir des réponses de la personne plaignante ou répondante.

**Dans le cas où y 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.**

### **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.



### **Protection de l'étudiante ou de l'étudiant qui signale un incident de violence sexuelle**

Si les étudiantes ou étudiants, de bonne foi, signalent un incident de violence sexuelle ou déposent une plainte à ce sujet, elles ou ils ne seront pas soumis à des mesures disciplinaires ou à des sanctions pour des contraventions des politiques du Collège relatives à la consommation de drogue ou d'alcool au moment où les allégations de violence sexuelle se sont produites.

Les étudiantes et étudiants qui divulguent leur expérience de violence sexuelle en signalant un incident, en déposant une plainte ou en accédant à des soutiens et à des services à caractère sexuel, ne se verront pas poser de questions non pertinentes pendant l'enquête.

### **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 non-respect de ces dernières. Le Collège peut aussi prendre des mesures d'accommodement ou d'autres mesures appropriées pour éviter tout risque potentiel et ainsi protéger les personnes.

### **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 foi, c'est-à-dire faite dans le seul but de contrarier, de gêner ou de nuire intentionnellement au répondant ou à la répondante, est susceptible d'entraîner des sanctions ou des mesures disciplinaires contre la personne plaignante.

### **Décision écrite**

La direction des Ressources humaines est responsable de la détermination des mesures correctives ou des 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 la population étudiante, 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.

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

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

Un membre du personnel répondant 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 qui n'est pas 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. Cette dernière doit élucider les arguments qui soutiennent que la décision rendue est déraisonnable.

Il n'y a aucun recours d'appel pour l'effectif étudiant, les entrepreneurs, les fournisseurs de services, les visiteurs ou les 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 en la matière.

### **Congédiement et mesures disciplinaires**

Exemples de mesures et de recours qui peuvent être entrepris :

- Une réprimande écrite;
- Interdiction de contact, de correspondance ou de toute forme de communication entre la personne répondante et la personne plaignante
- Des modifications aux conditions de travail ou d'études, inclut le congédiement

### **Un acte d'inconduite sexuelle à l'égard d'une personne qui étudie au Collège commis par un ou une membre de son personnel**

Si une personne employée du Collège commet un acte d'inconduite sexuelle à l'égard d'un ou d'une membre de sa communauté étudiante, le Collège peut congédier la personne incriminée ou prendre une mesure disciplinaire à son égard concernant cet acte, sachant que :

- a) la mesure disciplinaire ou le congédiement est pris pour un motif valable;
- b) l'employé ou l'employée n'a pas droit à un préavis de licenciement ni à une indemnité de licenciement ou autre indemnité ou rétribution à la suite du congédiement ou de la mesure disciplinaire;
- c) malgré le paragraphe 48 (17) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et le paragraphe 14 (17) de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*, et malgré toute disposition d'une convention collective ou d'un contrat de travail précisant une pénalité pour l'infraction, aucun arbitre ou conseil

d'arbitrage ne doit substituer toute autre pénalité au congédiement (ou mesure disciplinaire) imposée par le Collège.

### **Interdiction d'engager de nouveau**

Si une personne employée du Collège commet un acte d'inconduite sexuelle à l'égard d'un ou d'une membre de sa communauté étudiante, que le Collège congédie pour cet acte la personne incriminée ou que cette dernière démissionne de son emploi, le Collège ne doit pas l'engager de nouveau.

Si le Collège constate avoir engagé de nouveau une personne en contravention au paragraphe (3) du Projet de loi 26, *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants*, l'employée ou l'employé doit être congédié en respect des alinéas a) à c) s'appliquant au congédiement.

### **Entente**

Une entente entre le Collège et une personne, y compris une convention collective ou une entente de règlement d'une poursuite en cours ou envisagée, qui est conclue le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe 1 de la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants* ou par la suite, ne doit contenir aucune condition interdisant, directement ou indirectement, au Collège ou à toute personne qui y est associée, de divulguer qu'une allégation ou qu'une plainte a été déposée selon laquelle un employé ou une employée du Collège a commis un acte d'inconduite sexuelle à l'égard d'un ou d'une membre de la communauté étudiante. Toute condition de ce type incluse dans une entente est nulle.

### **Exception**

Si l'étudiante ou l'étudiant lui en fait la demande, le Collège peut conclure une entente comportant une condition visée, si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'étudiante ou l'étudiant a eu une occasion raisonnable de recevoir des conseils juridiques indépendants;
- b) il n'y a eu aucune tentative d'abus d'influence sur l'étudiante ou l'étudiant à l'égard de la demande;
- c) l'entente comprend la possibilité pour l'étudiante ou l'étudiant de renoncer à son droit à la confidentialité à l'avenir et la procédure à suivre à cette fin;
- d) l'entente est d'une durée fixe et limitée.

### **Condition, règle ou principe à l'effet contraire**

Ces modalités s'appliquent malgré toute condition contraire contenue dans un contrat de travail ou une convention collective, ou toute règle ou tout principe de common law ou d'equity à l'effet contraire.

## **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, la répondante ou le répondant, et les témoins.

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

- risque imminent d'atteinte à soi-même;
- 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 que le nom de la survivante ou du survivant ne soit rendu public.

Si le Collège prend connaissance de violence sexuelle par un membre de la communauté 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, certaines administratrices et 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 engageant à respecter le caractère confidentiel des informations.

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 32.05 (3) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*, d'être exposée à un préjudice.

Aux fins de cette politique, 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*.

## **Modalités particulières**

### **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 nécessaire d'ouvrir un dossier et de déclencher une enquête afin 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 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. Tout non-respect de cette clause peut entraîner des pénalités, la résiliation du contrat ou d'autres mesures jugées adéquates par le Collège, selon les circonstances.

### **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 du Canada*. 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.

### **Production de rapports et données**

En vertu de ses obligations légales, le Collège doit recueillir et fournir annuellement à son conseil d'administration les renseignements suivants :

- le nombre de fois où les étudiantes et 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 la communauté étudiante aux services et aux mesures de soutien et d'accommodement offerts;
- le nombre d'incidents et de plaintes de violence sexuelle signalés par des personnes étudiantes 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**