

***Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel***

**Adopté au Conseil d'administration du 30 aout 2019**

**Entrée en vigueur le 1er septembre 2019**

**Modifié le 16 mai 2022**

# Table des matières

<u>PRÉAMBULE</u> .....	5
<u>1. CHAMP D'APPLICATION</u> .....	5
<u>2. DÉFINITION DES TERMES LIÉS À LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL</u> .....	6
<u>3. CADRE JURIDIQUE</u> .....	9
<u>4. CODE DE CONDUITE ET INTERDICTION</u> .....	10
<u>5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS</u> .....	12
<u>5.1. Tous les membres de la communauté du Collège</u> .....	12
<u>5.2. Conseil d'administration</u> .....	13
<u>5.3. Direction générale</u> .....	13
<u>5.4. Personnes en situation pédagogique, d'aide ou d'autorité</u> .....	13
<u>5.5. Comité permanent du suivi de la politique</u> .....	13
<u>5.6. Répondant en matière de violences à caractère sexuel</u> .....	14
<u>6. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION</u> .....	15
<u>6.1. Mesures de prévention et sensibilisation</u> .....	15
<u>6.2. Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel</u> .....	16
<u>6.3. Mesures encadrant les activités sociales ou d'accueil</u> .....	16
<u>6.4. Mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles</u> .....	16
<u>7. PROCESSUS DE TRAITEMENT - UN DÉVOILEMENT, UN SIGNALEMENT, UNE PLAINTÉ</u> .....	17
<u>7.1. Distinction entre un signalement et une plainte</u> .....	17
<u>7.2. Processus de dévoilement ou de signalement</u> .....	17
<u>7.3. Processus de traitement d'une plainte</u> .....	19
<u>7.4. Processus d'enquête policière et processus judiciaire</u> .....	21
<u>7.5. Mesures de protection contre les représailles</u> .....	21
<u>7.6. Sanctions applicables en cas de non-respect de la présente politique</u> .....	21
<u>7.7. Mesure visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et renseignements</u> .....	21
<u>8. REDDITION DE COMPTES</u> .....	22
<u>9. ENTRÉE EN VIGUEUR</u> .....	22
<u>10. MÉCANISME DE RÉVISION</u> .....	22
<u>ANNEXE 1 - RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES À L'EXTÉRIEUR DE LACHUTE AVIATION</u> .....	23
<u>ANNEXE 2 - SOURCES EXTERNES UTILISÉES POUR LA RÉDACTION DE LA POLITIQUE</u> .....	24
<u>ANNEXE 3 - FORMULAIRE DE PLAINTÉ FORMELLE</u> .....	25
<u>ANNEXE 4 - PROCESSUS D'ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE</u> .....	27



LES TEXTES SUIVANTS S'INSPIRENT DU GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT DESTINÉ AUX ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2018), DU GABARIT DE LA POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DANS LES COLLÈGES DE LA FÉDÉRATION DES CÉGEPS (VERSION DU 31 AOÛT 2018), ET DE PLUSIEURS AUTRES SOURCES EXTERNES PRÉSENTÉES À L'ANNEXE 2 DE LA PRÉSENTE POLITIQUE.

DANS CE DOCUMENT, L'UTILISATION DU FÉMININ OU DU MASCULIN POUR DÉSIGNER LES PERSONNES A COMME SEUL BUT D'ALLÉGER LE TEXTE ET D'IDENTIFIER SANS DISCRIMINATION LES INDIVIDUS.

---

## PRÉAMBULE

---

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adoptait la [Loi 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractères sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur](#) (ci-après appelée la Loi)

Cette Loi a pour but de renforcer les actions de préventions et de sensibilisation, y compris l'accès à l'information de nature juridique, visant à contrer les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur à l'égard de toutes les personnes, incluant celles qui vivent des situations particulières de discrimination.

Par la présente, Lachute Aviation (ci-après appelé le Collège) se conforme à son obligation prescrite par la Loi de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel dans son établissement d'enseignement et se dote d'une politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

À cet égard, la politique du Collège a pour objectif d'affirmer son engagement à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son établissement d'enseignement, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle vise également à établir les principes d'intervention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes afin de favoriser un milieu sain, respectueux, sécuritaire et exempt de violences à caractère sexuel.

Cette politique est distincte de toute autre politique du Collège et sera mise en œuvre le 1er septembre 2019.

---

## 1. CHAMP D'APPLICATION

---

Cette politique d'établissement vise à contrer toute notion de violence à caractère sexuel et toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle.

Elle vise également toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements, des attitudes à connotation sexuelle non désirées exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique tel que les médias sociaux, les courriels, les textos, l'affichage, les lettres, etc.

Elle s'applique aux relations entretenues avec *tous les membres de la communauté du Collège* incluant la Direction du Collège et les administrateurs, les membres du personnel, les étudiants, le corps professoral et toute personne ayant une relation avec le Collège et qui participe au quotidien à la vie de ce dernier ou utilise ses services.

Elle s'étend aux lieux de travail et aux aires communes où *tous les membres de la communauté du Collège* exercent habituellement leurs tâches ou l'accomplissement d'un mandat, à l'environnement d'études, ou à tout autre endroit désigné, tels que réunions, activités pédagogiques, déplacements, activités sociales organisées à l'intérieur ou l'extérieur du Collège.

La politique accorde une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel telles les personnes issues d'une minorité soit par leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, leur communauté culturelle, leur communauté autochtone, les étudiants internationaux, ainsi que les personnes en situation de handicap.

La politique concerne toutes situations pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail.

À cet égard, Lachute Aviation ne tolère ni n'admet aucune forme de violence à caractère sexuel au sein de son établissement d'enseignement.

---

## 2. DÉFINITION DES TERMES LIÉS À LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Afin de se doter d'un vocabulaire commun, cet outil de référence propose les définitions suivantes lorsqu'il est question de différentes conduites indésirables :

### **Les violences à caractère sexuel**<sup>1</sup>

La présente Politique utilisera fréquemment le terme « *violences à caractère sexuel* » puisqu'il inclut toutes les formes de conduites inappropriées de nature sexuelle.

« 1. [...] la notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. » À noter que les manifestations de harcèlement sexuel constituent également des violences à caractère sexuel.

### **Harcèlement psychologique ou sexuel**<sup>2</sup>

Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-ci, un milieu néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur la personne qui le subit.

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la *Loi sur les normes du travail* inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10<sup>3</sup> de la *Charte des droits et libertés de la personne* : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

### **Conduite vexatoire** - LNT, article 81.18

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct.

### **Caractère répétitif** - LNT, article 81.18

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Toutefois, un acte isolé grave pourrait être considéré comme étant du harcèlement.

### **Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés** - LNT, article 81.18

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

### **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité** - LNT, article 81.18

Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

---

<sup>1</sup> Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, chapitre P.22.1

<sup>2</sup> Loi sur les normes du travail du Québec, article 81.18 (LNT)

<sup>3</sup> La Charte des droits et libertés de la personne - [http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12#se:10\\_1](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12#se:10_1)

## **Agression sexuelle <sup>4</sup>**

Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne. Cette définition s'applique peu importe l'âge, le sexe, la culture, la religion et l'orientation sexuelle de la personne victime ou de l'agresseur sexuel, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé, le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et, quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel. On parle d'agression sexuelle lorsqu'on utilise certaines autres expressions telles que viol, abus sexuel, infractions sexuelles, contacts sexuels, inceste, prostitution et pornographie juvéniles.

## **Consentement <sup>5</sup>**

Le consentement est l'accord volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. La conduite qui ne comporte pas d'accord volontaire à se livrer à une activité sexuelle ne constitue pas un consentement. En tout temps, une personne peut retirer son consentement. Le consentement d'une personne n'est pas valide dans les cas suivants :

- L'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- La personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou qu'elle est inconsciente, par exemple;
- La personne est incitée à l'activité sexuelle par abus de confiance ou de pouvoir;
- La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- Après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Au Canada, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans les cas suivants :

- le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle ;
- la personne est dépendante de son partenaire sexuel ;
- la relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

## **Communauté du Collège**

L'expression « membre de la communauté du collège » désigne toute personne travaillant ou étudiant à Lachute aviation ainsi que le personnel dirigeant, les partenaires et leurs employés ou sous-traitants, les tiers qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement, dans le cadre de son travail ou de ses études.

## **Membres du personnel**

Toute personne engagée par le Collège pour exercer des fonctions définies (cadres, professionnels, instructeurs, personnel de soutien, etc.)

## **Relation d'autorité**

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. À titre d'exemple, une relation instructeur-étudiant ou la relation entre un directeur et un étudiant ou un mécanicien et un étudiant constitue une relation d'autorité.

## **Relation d'aide**

La relation d'aide désigne l'accompagnement psychologique, professionnel ou non, le plus souvent sous forme d'entretiens en tête-à-tête, de personnes en situation de détresse morale et en demande de soutien.

---

<sup>4</sup> Ministère de l'Éducation et l'enseignement supérieur, glossaire, Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, Gouvernement du Québec, 2001, p. 22

<sup>5</sup> Inspirée de : « La définition de consentement à l'activité sexuelle », Ministère de la Justice, Gouvernement du Canada, en ligne : <http://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/victimes-victims/def.html> et de « L'âge du consentement aux activités sexuelles », Ministère de la Justice, Gouvernement du Canada, en ligne : <http://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/autre-other/clp/faq.html>



### **Relation pédagogique** <sup>6</sup>

La relation pédagogique est l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre instructeurs/enseignants et apprenant/étudiants. Elle a pour fonction de former et de faire apprendre et d'instruire. Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant et un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant; exemple : moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques, répétiteur, entraîneur, etc.

### **Relations intimes**

Les relations intimes incluent les relations amoureuses ainsi que les relations sexuelles.

### **Victime**

Au sens de la Politique, « la personne s'estimant victime » désigne la personne qui estime avoir vécu de la violence à caractère sexuel.

### **Plaignant**

La personne qui dépose une plainte formelle;

### **Personne mise en cause**

La personne visée par des allégations de violence à caractère sexuel;

**Définition juridique d'allégation** : Allégation est employé le plus souvent au pluriel dans un sens péjoratif comme synonyme d'affirmation, de déclaration relativement à des faits dont l'existence reste à prouver ou relativement à des prétentions fantaisistes.

### **Guichet unique**

Le guichet unique est un lieu désigné dans l'établissement d'enseignement où sont regroupés des services et des ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible.

### **Dévoilement** <sup>7</sup>

On entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte formelle.

### **Signalement**

Déclaration d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été mis au courant d'un cas de violence à caractère sexuel. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

### **Plainte** <sup>8</sup>

« Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement sexuel et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel. »

### **Représailles**

Action délibérée visant à punir toute personne, toute victime ou tiers, qui dénoncent une situation de violence à caractère sexuel.

---

<sup>6</sup>Weigand et Hess, 2007, p. 1

<sup>7</sup> Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2017, p. 17

<sup>8</sup> Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2017, p. 17

---

### 3. CADRE JURIDIQUE

---

Lachute Aviation s'appuie sur les dispositions juridiques suivantes pour encadrer les obligations et les droits relatifs aux violences à caractère sexuel;

- [Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractères sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur](#)
- [Charte canadienne des droits et libertés](#)
- [Charte des droits et libertés de la personne \(L.R.Q.; C.C-12\)](#)
- [Loi sur la santé et sécurité du travail \(chapitre S-2.1\)](#)
- [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels \(RLRQ c A-2.1\)](#)
- [Loi sur les normes du travail \(Chapitre N-1.1\)](#)
- [Code criminel \(L.R.C.\(1985\), chapitre C-46\)](#)
- [Code du travail \(Chapitre C-27\)](#)

---

## 4. CODE DE CONDUITE ET INTERDICTION

---

### 4.1 CODE DE CONDUITE

(2017, c. 32, A. 3, AL. 15 ET SUIVANTS DE LA LOI)

En pratique, le présent code de conduite est destiné à sensibiliser, prévenir et intervenir. C'est un dispositif de protection pour tous les membres de la communauté du Collège afin d'éviter de mettre en péril le parcours scolaire de l'étudiant ou le parcours professionnel d'un membre du personnel en raison d'une relation amoureuse ou sexuelle avec une personne en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité.

Conformément au respect à la vie privée des chartes des droits et libertés de la personne du Québec et du Canada, le Collège ne peut pas empêcher des relations consensuelles intimes, telles qu'amoureuses ou sexuelles, entre ses étudiants adultes et les autres membres de sa communauté.

Cependant, en vertu de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, le Collège a la responsabilité de délimiter les relations intimes entre ses étudiants et les autres membres de la communauté du Collège.

Le présent code de conduite vise à faire connaître les limites à respecter concernant les liens amoureux ou sexuels entre un étudiant et une personne en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité et ainsi promouvoir un climat d'études et de travail sain et respectueux, favorisant la réussite scolaire et le cheminement professionnel.

- 4.1.1. Toute relation intime entre un étudiant et un membre du personnel se trouvant, dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique devra être évitée.
- 4.1.2. Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'embauche du membre du personnel du Collège, une déclaration devra être complétée par la personne en relation d'autorité, d'aide ou pédagogique et remise à la direction générale du Collège dans les meilleurs délais afin que des mesures soient mises en place dans le but de mettre fin à la relation d'autorité, d'aide ou pédagogique. L'autre personne impliquée dans la relation pourrait aussi, en temps tout temps, divulguer la coexistence de la relation intime, même passée, et de la relation d'autorité, d'aide ou pédagogique.
- 4.1.3. Si la relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, une relation d'aide, une relation d'autorité, la personne en relation d'aide, d'autorité ou pédagogique devra déclarer à la direction générale du Collège, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime afin que des mesures puissent être prises.

À titre d'exemple, ces mesures peuvent comprendre le transfert de l'étudiant dans un autre groupe-cours donné par un autre enseignant, la correction des travaux par un autre enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiant à un autre professionnel ainsi que d'autres mesures.

## 4.2 INTERDICTION

Il est interdit :

- 4.1.3.1. Toutes formes de violences à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté du Collège;
- 4.1.3.2. Toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte, d'un signalement ou d'une dénonciation;
- 4.1.3.3. D'entretenir une relation intime amoureuse ou sexuelle avec un membre du personnel qui pourrait se trouver dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique avec un étudiant du Collège sans respecter la présente Politique et le code de conduite ci-joint.

Une personne qui exerce toute forme de représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé une plainte ou à l'endroit d'une personne ayant témoigné dans le cadre d'une enquête peut se voir infliger une sanction, l'imposition d'une mesure disciplinaire par le Collège, pouvant notamment aller jusqu'au renvoi ou au congédiement.

Toute personne qui commet un manquement à la présente Politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure disciplinaire tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées. Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part du Collège.

---

## 5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

---

Lachute Aviation n'a pas de direction d'établissement. Le poste de direction générale est occupé par un dirigeant de l'entreprise et les structures administratives et pédagogiques du Collège sont relativement simples. La direction générale est secondée par un directeur des études et une registraire qui assume aussi toutes les fonctions de l'admission à la sanction. Il faut souligner que, les fonctions dévolues à la direction des études et au registraire peuvent tout aussi bien être assumées par la direction générale.

### 5.1. TOUS LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DU COLLÈGE

Lorsqu'un membre de la communauté du Collège reçoit les confidences d'une victime ou qu'il est témoin d'un geste de violence à caractère sexuel, il est tenu de porter assistance à la personne concernée et de référer la personne aux intervenants pour qu'elle puisse être prise en charge conformément à la Politique.

CHAQUE MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ DU COLLÈGE INCLUANT LES ÉTUDIANTS EST APPELÉ À :

- ✓ Prendre connaissance de la présente Politique et de ses responsabilités;
- ✓ Se conformer aux exigences, aux obligations et au code de conduite qui y sont contenus;
- ✓ Adopter un comportement en cohérence avec cette dernière;
- ✓ Respecter la présente Politique;
- ✓ Collaborer à la mise en place de mesures préventives d'aide et de soutien;
- ✓ Collaborer à la mise en œuvre des mesures de sécurité;
- ✓ Proposer des activités de sensibilisation et de formation;
- ✓ Participer à la diffusion de la politique et de la procédure prévue;
- ✓ Contribuer au maintien d'un environnement exempt de toute violence à caractère sexuel;
- ✓ Respecter les personnes dans leur environnement distinct;
- ✓ Participer aux différentes activités de formation et de prévention obligatoires en lien avec la présente Politique et mise en place par le Collège;
- ✓ Signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement *au répondant* en matière de violences à caractère sexuel;
- ✓ Porter assistance à une victime de violence à caractère sexuel en faisant appel *au répondant* en matière de violences à caractère sexuel;
- ✓ Diriger toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir vers le répondant en matière de violences à caractère sexuel;
- ✓ Fournir les coordonnées des ressources disponibles à une personne victime qui se confie à eux;
- ✓ Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- ✓ Rester empathique et aidante, sans porter de jugement lorsqu'une violence à caractère sexuel est signalée;
- ✓ Respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'un signalement;
- ✓ Déclarer ses relations amoureuses ou sexuelles s'il y a situation de conflit d'intérêts ou de rapport de pouvoir, afin de veiller à mettre en place des mesures qui assurent l'équité et la protection des personnes;
- ✓ Offrir un milieu exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;

Un encadré de la présente Politique, sera ajouté sur chaque plan de cour avec les coordonnées du répondant en matière de violences à caractère sexuel à joindre en cas de besoin et l'adresse où la politique pourra être consultée en intégralité sur le site intranet de Lachute aviation.

**CERTAINS MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DU COLLÈGE EXCLUANT LES ÉTUDIANTS ONT DES RÔLES ET DES RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES, NOTAMMENT :**

5.2. CONSEIL D'ADMINISTRATION

Adopter la présente politique et ses mises à jour et la réviser tous les 5 ans;

([2017, c. 32, article 11](#) de la Loi)

5.3. DIRECTION GÉNÉRALE

- ✓ S'assurer de l'application de la présente Politique;
- ✓ Soutenir toutes les personnes et les comités chargés des différentes interventions;
- ✓ Fournir les ressources nécessaires;
- ✓ S'assurer que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- ✓ Libérer du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.
- ✓ S'assurer que les plaintes, dévoilements et signalements sont reçus et traités avec diligence et dans les délais prévus;
- ✓ Toute autre responsabilité confiée par le Conseil d'administration;

5.4. PERSONNES EN SITUATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ

Par définition une personne en relation pédagogique, d'aide ou d'autorité est responsable d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher, d'influencer le parcours scolaire ou professionnel. Toute personne en situation pédagogique, d'aide ou d'autorité doit exercer son mandat de manière respectueuse sans abuser de son pouvoir.

Les personnes en autorité jouent un rôle de leadership en matière de prévention de la violence à caractère sexuel et peuvent appliquer des mesures immédiates temporaires dans les limites de leur rôle et leurs fonctions respectifs confiées par le Collège.

- ✓ Collaborer à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement;
- ✓ Prendre des mesures qui assurent l'équité et la protection des personnes lors de relations amoureuses ou sexuelles où il y a présence d'un conflit d'intérêts ou d'un rapport de pouvoir;

5.5. COMITÉ PERMANENT DU SUIVI DE LA POLITIQUE

([2017, C. 32, A. 7](#) DE LA LOI)

Le Collège forme un comité de suivi composé de personnes des deux sexes; il sera constitué de la direction générale, direction des études, le registraire, un étudiant, un membre du personnel et un enseignant et un consultant externe;

- ✓ Réviser la Politique;
- ✓ Mettre en place un processus de consultation et de révision;
- ✓ Dresser un bilan de l'ensemble des actions posées en lien avec l'application de cette politique et les transmettre;
- ✓ Recevoir et traiter les plaintes ou insatisfactions concernant l'application de la politique;
- ✓ Évaluer l'incidence, l'efficacité et la pertinence des mesures en continu;

PLUS PARTICULIÈREMENT, LA DIRECTION DES ÉTUDES

La direction des études et le répondant en matière de violences à caractère sexuel agissent comme intervenant lorsque la plainte vise la direction générale.

- ✓ Assurer le suivi de la Politique;
- ✓ Diffuser la politique et la procédure prévue;
- ✓ Mettre en place les mécanismes de prévention de sensibilisation et d'éducation;
- ✓ Mettre en place les mesures pour contrer les violences à caractère sexuel lors d'événements spéciaux organisés à l'intérieur ou l'extérieur du Collège;

## 5.6. RÉPONDANT EN MATIÈRE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Considérant qu'il peut être difficile pour une victime ou un témoin de violences à caractère sexuel d'effectuer un dévoilement, un signalement, ou une plainte, le Collège met en place un guichet unique ([2017, C.32, A. 5](#).DE LA LOI) qui réunit les ressources d'accueil et d'accompagnement adéquats.

Toute personne ayant vécu une violence à caractère sexuel en ayant été témoin ou en étant affectée de manière indirecte peut faire appel au guichet unique.

Afin de faciliter l'accès aux demandes d'aide aux membres de la communauté collégiale, une personne peut communiquer en tout temps avec le RÉPONDANT EN MATIÈRE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.

Le Collège s'engage à donner suite à toute demande déposée au guichet unique le plus rapidement possible dans un délai maximum de sept (7) jours.

À la réception des informations, le répondant en matière de violences à caractère sexuel s'assure d'offrir l'écoute, le soutien psychosocial, l'accompagnement et les références vers des services spécialisés à la personne qui en exprime le besoin.

De plus, le répondant en matière de violences à caractère sexuel désigné du guichet unique l'informe des options disponibles et évalue, de concert avec elle, l'intervention appropriée à mettre en place, le cas échéant.

Par ailleurs, le guichet unique fournit au comité permanent un rapport confidentiel et non nominatif des incidents annuels.

Le Collège s'assure qu'aucune personne en intervention ne se retrouve en conflit d'intérêts ou en apparence de conflit.

Le rôle premier du répondant en matière de violences à caractère sexuel est d'accueillir les personnes qui sont victimes, témoins ou auteurs de violences à caractère sexuel.

- ✓ Accueillir les personnes qui s'estiment victimes, témoins ou auteurs de violences à caractère sexuel et leur faire part des options qui se présentent à elles;
- ✓ Appliquer la présente Politique;
- ✓ Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- ✓ Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement;
- ✓ Offrir l'accompagnement nécessaire dont toute personne requérante, mise en cause ou témoin a besoin;
- ✓ Référer aux services externes spécialisés, au besoin;
- ✓ Recevoir les divulgations et les plaintes et voir à leur traitement;
- ✓ Mettre en place des mesures d'accompagnement et des mesures provisoires;
- ✓ Proposer des activités de prévention et de formation aux membres de la communauté et aux étudiants;
- ✓ Assurer la visibilité de la Politique de même que les mécanismes de soutien et d'intervention mis à la disposition des membres de la communauté et aux étudiants;
- ✓ S'assurer que ces mécanismes sont adéquats et suffisants;
- ✓ Assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptées par le comité permanent;
- ✓ Offrir aux membres de la communauté du collège des outils de prévention;
- ✓ Assister et intervenir immédiatement, dans une situation d'urgence se déroulant dans l'environnement d'études ou de travail du Collège;
- ✓ Assister les personnes qui s'estiment victimes et qui choisissent de signaler au service de police;

Le Collège s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours.

### 6.1 MESURES DE PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

Les intervenants du milieu sont unanimes, la prévention et la sensibilisation constituent des véhicules de changement importants et un levier incontournable dans la lutte contre les violences à caractère sexuel.

À cet effet, le travail de collaboration sera porté sur l'ensemble des membres de la communauté du Collège. Cette collaboration est essentielle et nécessaire dans le but de maximiser les efforts et d'atteindre les objectifs de la présente politique.

Dans l'optique de faire connaître et de contrer le phénomène des violences à caractère sexuel, le Collège organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux différents membres de sa communauté en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

#### **Pour la communauté étudiante**

Cette stratégie inclut des activités spécifiques ayant lieu *dès le début de l'année scolaire et à chaque début de session*.

Des formations obligatoires seront données aux étudiants et prendront la forme de vidéos, d'ateliers ou de présentations, de mini-conférences, l'envoi de courriels contenant des capsules d'information, distribution d'un aide-mémoire;

Ces formations porteront sur des thèmes liés aux violences à caractère sexuel : les enjeux entourant la notion de consentement, les mythes et stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel, les meilleures façons de réagir lors de la réception d'un dévoilement ou en tant que témoin d'une situation de violence à caractère sexuel qui se produit ou qui risque de se produire, les informations de nature juridique sur les différents recours possibles.

#### **Pour les membres du Collège autre que la communauté étudiante**

Des formations obligatoires livrées par des organismes ou des ressources spécialisées externes seront offertes annuellement pour les membres du Collège autre que la communauté étudiante afin que toutes les personnes en situation de représentation, de confiance et d'autorité soient en mesure de bien aborder les situations qui surviennent au regard à la violence à caractère sexuel.

Ces formations peuvent être offertes sous différentes formes; par les pairs, en ateliers, en ligne. Les activités sont adaptées aux besoins et aux défis de chaque groupe d'intervenants ainsi que tous les membres de la communauté du Collège.

De plus, les thèmes présentés à la communauté étudiante seront aussi proposés aux autres membres du Collège;

Le Collège s'assure que les nouveaux étudiants et nouveaux membres de la communauté du Collège sont sensibilisés à la politique, au Code de conduite et au formulaire de plainte formelle dès leur admission et leur embauche.

Lors des formations, les coordonnées du répondant en matière de violences à caractère sexuel désigné par le Collège ainsi que les ressources spécialisées externes disponibles dans la région, la Politique et le Code de conduite seront présentés à la communauté étudiante et tous les autres membres du Collège.



## 6.2 MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Lachute aviation s'assure constamment que toutes ces installations sont sécuritaires et conformes. Le système de caméra de surveillance vise l'amélioration de la sécurité et du sentiment de sécurité sur le territoire du Collège et sur les lieux avoisinants.

## 6.3 MESURES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

Les stratégies de prévention, de sensibilisation et d'éducation seront également présentes dans le cadre des activités plus à risque comme les activités impliquant de l'alcool tant à l'intérieur du Collège qu'à l'extérieur. Les organisateurs de ces activités ont la responsabilité d'informer la direction des études de tous événements à venir et de s'assurer que les mesures de prévention requises sont mises en place dans le respect de la présente Politique.

## 6.4 MESURES QUE L'ÉTABLISSEMENT IMPOSERA AUX TIERS DANS LE CADRE DE SES RELATIONS CONTRACTUELLES

Le Collège entretient des relations contractuelles avec des entreprises externes, telles que le service de restauration.

Puisque le personnel de cette entreprise évolue lui aussi sur les installations du Collège, il a son rôle à jouer dans la prévention et la lutte visant à contrer les violences à caractère sexuel.

Les employés contractuels qui y travaillent se verront remettre une copie de la Politique et devront aussi suivre les mêmes formations que celles prévues pour tous les membres de la communauté du Collège

### 7.1 DISTINCTION ENTRE UN SIGNALEMENT ET UNE PLAINTE

« Un signalement est une démarche informelle, qui se traduit par une consultation au sujet d'une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel afin de signaler la situation, d'obtenir de l'aide et de l'information. Cette démarche dite informelle peut conduire à une série d'interventions informelles pour régler la situation ou minimiser ses effets.

Une plainte, quant à elle, est une démarche formelle visant à dénoncer une situation. La plainte est faite par écrit et une enquête est habituellement réalisée pour déterminer si les faits allégués répondent aux critères du harcèlement au sens où les dispositions de la loi en matière de harcèlement psychologique l'indiquent. La plainte formelle vise habituellement à faire reconnaître l'existence d'une situation de harcèlement et à sanctionner la personne mise en cause.

Le signalement ne constitue pas nécessairement une plainte administrative, mais vise à signaler ou à dénoncer au Collège une situation susceptible de mener à des actions de sa part. »<sup>(9)</sup>

**Tous les membres de la communauté du Collège** peuvent en tout temps dévoiler, signaler, formuler une plainte ou transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente Politique au **guichet unique par courrier électronique à l'adresse suivante** : [soutenir-prévenir@lachuteaviation.com](mailto:soutenir-prévenir@lachuteaviation.com)

**Votre formulaire est envoyé directement au répondant en matière de violences à caractère sexuel, soit une personne extérieure de la communauté de Lachute aviation.**

### 7.2 PROCESSUS DE DÉVOILEMENT OU DE SIGNALEMENT

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Tout au long du processus, la personne s'estimant victime, le plaignant, la personne mise en cause peut être accompagné d'une personne de son choix et non impliquée dans la situation de violence à caractère sexuel rapportée, lors des rencontres et durant le processus d'enquête.

À défaut d'indication contraire, cette personne accompagnatrice peut assister au processus à titre d'observateur seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter.

La personne accompagnatrice doit s'engager à respecter la confidentialité du processus.

#### 7.2.1 DÉVOILEMENT OU SIGNALEMENT

Lorsque le RÉPONDANT EN MATIÈRE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL reçoit un dévoilement ou un signalement, il doit tout d'abord :

- Accueillir, écouter, soutenir et accompagner les personnes plaignantes ou qui dévoilent, signalent selon leurs besoins;
- Prêter assistance sans porter de jugement, sans poser de questions, autres que les questions indispensables;
- Présumer de la bonne foi et de la sincérité des personnes impliquées;
- Respecter la confidentialité et l'anonymat de toutes les personnes impliquées;
- Présenter toutes les options à la personne et lui laisser le choix sans exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou même parallèlement;
- S'assurer que la situation relève de votre mandat et au besoin, référer à d'autres ressources internes ou externes;

Le répondant évalue la situation et choisit l'intervention appropriée de concert avec la personne dans le but de protéger les personnes concernées et de limiter les impacts sur leurs études ou leur travail, le cas échéant. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Donner des conseils à la personne afin qu'elle puisse résoudre elle-même la situation;
- Apporter de l'aide et du soutien;
- Proposer d'intervenir auprès de la ou les personnes concernées;
- Référer vers des services spécialisés et d'accompagnement tels que CAVAC <sup>(10)</sup>, CLSC <sup>(11)</sup>, selon les besoins;
- Permettre à la personne qui consulte d'être accompagnée par la personne de son choix.
- Proposer la médiation;
- Recommander des mécanismes d'accommodement, selon le besoin;
- Intervenir dans des groupes où des problématiques de violence à caractère sexuel ont été rapportées ou avec la personne mise en cause;
- Proposer des moyens de gestion des différends selon la gravité de la situation s'il y a lieu en partenariat avec la direction générale;
- Déposer une plainte;

Un dévoilement ou un signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

---

<sup>10</sup> CAVAC : CENTRES D'AIDE AUX VICTIMES D'ACTES CRIMINELS

<sup>11</sup> CLSC : CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES

### 7.3 PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE

La personne qui a vécu de la violence à caractère sexuel doit avoir la possibilité de faire un signalement ou bien de déposer une plainte formelle.

La première étape du traitement d'une plainte consiste au dépôt de cette plainte. Le dépôt d'une plainte peut s'effectuer par le biais du formulaire prévu à cette fin sur l'intranet du Collège (réseau informatique interne) ou par un simple écrit de la personne plaignante à envoyer à l'adresse suivante : [soutenir-prévenir@lachuteaviation.com](mailto:soutenir-prévenir@lachuteaviation.com)

La plainte formulée par écrit doit être signée et datée. Elle doit préciser la nature des allégations, le comportement (paroles et gestes) le nom de la personne mise en cause, la date de ou des incidents, leur description, les faits à l'appui de la plainte et, s'il y a lieu, le nom des témoins. L'information fournie doit être aussi précise que possible.

Le répondant en matière de violences à caractère sexuel informe la personne mise en cause du dépôt d'une plainte à son endroit, de même que la direction générale et toute autre personne impliquée.

Le répondant en matière de violences à caractère sexuel dispose de 5 jours ouvrables pour accuser réception de la plainte et de 10 jours ouvrables pour informer le plaignant si elle est recevable.

#### 7.3.1 ANALYSE DE LA RECEVABILITÉ

Le répondant étudie la recevabilité de la plainte afin de s'assurer de sa conformité avec le champ d'application de la *Politique* et les critères suivants :

- ✓ La personne plaignante est ou bien elle a été un membre de la communauté du Collège;
- ✓ La personne mise en cause est ou elle a été un membre de la communauté du Collège;
- ✓ Le fondement de la plainte porte sur les enjeux des violences à caractère sexuel, de harcèlement psychologique y compris toute forme de harcèlement discriminatoire et est conforme aux définitions de celles-ci.
- ✓ Les incidents sont en relation avec les études ou le travail;

Si la plainte est irrecevable, le processus formel de traitement cesse. Par contre, si les faits mentionnés dans la plainte ne répondent pas aux définitions du harcèlement ou des violences à caractère sexuel selon la *Politique*, mais qu'ils représentent tout de même un risque, des actions préventives et des interventions informelles seront déployées.

Si la plainte est jugée recevable, le processus de traitement de la plainte s'enclenche.

### 7.3.2 TRAITEMENT DE LA PLAINTE

Si la plainte est jugée recevable, le répondant en matière de violences à caractère sexuel et la direction générale;

- ✓ Valide auprès de l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non et l'avisera de l'identité de l'enquêteur ;
- ✓ Rencontre individuellement toutes les personnes impliquées pour les informer du contenu de la plainte, faire la lumière sur les événements rapportés et remettre une copie de la description des comportements;
- ✓ Mandate un enquêteur externe avec les compétences nécessaires en matière de situations de violence à caractère sexuel et qui n'est pas en situation de conflit d'intérêts;

Ce processus peut prendre fin à tout moment.

À aucun moment dans le processus d'enquête la personne plaignante n'aura à rencontrer face à face la personne mise en cause;

Une copie de la plainte est conservée au dossier de l'étudiant, à son dossier pour un membre du personnel avec un accès restreint. Dans le cas d'un sous-traitant, une copie de ce document est transmise à la direction générale.

L'enquête permettra de confirmer qu'une situation de violence à caractère sexuel ou un manquement à la présente politique est survenu, la responsabilité de la personne mise en cause dans la situation et que les faits sont rapportés de bonne foi.

Les conclusions de l'enquête sont transmises au répondant en matière de violences à caractère sexuel, à la direction générale, le comité permanent et à toutes les personnes visées par l'enquête.

Le répondant en matière de violences à caractère sexuel, la direction générale et les membres du comité permanent rendront une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées seront avisées du fait qu'une décision a été prise.

Dans le cadre de son rapport, l'enquêteur pourra recommander des sanctions ou des accommodements appropriés pour réparer ou atténuer tout préjudice ou désavantage causés par cet acte, pour éviter sa répétition et pour assurer la sécurité de la personne requérante et des membres de la communauté du Collège.

Lorsqu'une plainte de violence à caractère sexuel est jugée fondée, le Collège reconnaît sa responsabilité de prendre des mesures pour éviter que le cas se répète et d'assurer ou d'améliorer la sécurité du plaignant et de la communauté du Collège.

La personne mise en cause qui est reconnue avoir commis un acte de violence à caractère sexuel est passible de mesures administratives ou disciplinaires. Il en va de même pour celle qui dépose une plainte comportant de la mauvaise foi ou portée dans le seul but de nuire.

Les sanctions prévues peuvent être multiples, par exemple le dépôt d'un avis au dossier, une suspension, une exclusion, une obligation de suivre une formation concernant les violences à caractère sexuel, ou toutes autres sanctions appropriées.

Si une personne dépose une plainte de bonne foi et que le bien-fondé de cette plainte n'est pas confirmé par les éléments de preuve recueillis lors de l'enquête, cette plainte est rejetée, sans préjudice tant à la personne plaignante qu'à la personne mise en cause. Le Collège assure, si nécessaire, un soutien à la personne plaignante et à la personne mise en cause.

#### 7.4 PROCESSUS D'ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE

Se référer à l'ANNEXE 4

#### 7.5 MESURES DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le Collège s'engage à mettre en place des mesures afin de protéger toutes les personnes impliquées dans un signalement, un dévoilement, une plainte.

Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte ou du signalement.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles n'est tolérée. De tels gestes sont considérés comme un grave manquement à la présente Politique et leur auteur sera sanctionné conformément à la présente Politique.

#### 7.6 SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement d'un membre de la communauté du collège et à l'expulsion pour un étudiant. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un partenaire, le Collège pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente Politique. La présente politique sera présentée à tous les partenaires contractants avec le Collège qui devront s'engager et s'y conformer.

#### 7.7 MESURE VISANT À ASSURER LA CONFIDENTIALITÉ DES PLAINTES, DES SIGNALEMENTS ET RENSEIGNEMENTS

Toute situation de violences à caractère sexuel ou de harcèlement et toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle demande de la discrétion et du discernement.

Toutes les personnes impliquées signent un engagement de confidentialité à ne pas discuter des faits entourant un signalement, un dévoilement ou une plainte avec des collègues ou d'autres personnes.

Un bris de confidentialité qui nuit au traitement de la plainte ou qui porte préjudice à l'une des parties en cause est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

*La confidentialité est de rigueur sauf dans certaines situations :*

- ✓ S'il existe un motif, de croire qu'un acte de violence, notamment un suicide ou un homicide, peut être commis ;
- ✓ Si une plainte est déposée, la confidentialité est levée pour le mis en cause ou la mise en cause.

#### 7.8 SUIVI DE LA PLAINTE

À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

---

## 8 REDDITION DE COMPTES

---

La direction des études conjointement avec la direction générale est responsable de la reddition de comptes ministérielle. - [2017, C. 32, C. III](#) DE LA LOI.  
Conformément à la Loi, Lachute aviation s'engage à rendre compte selon la méthodologie déterminée par le ministre, de l'application de sa politique.

---

## 9 ENTRÉE EN VIGUEUR

---

La Politique est adoptée par le Conseil d'Administration le 30 aout 2019 et entre en vigueur le 1er septembre 2019.  
[2017, C. 32, A. 19](#) DE LA LOI

---

## 10 MÉCANISME DE RÉVISION

---

Un bilan de l'application de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel sera effectué au besoin afin de s'assurer qu'elle répond aux objectifs attendus et s'il y a lieu des modifications seront apportées.  
Autrement, la Politique sera mise à jour tous les 5 ans au minimum, conformément à la Loi.

1. CLSC Lachute - <http://www.santelaurentides.gouv.qc.ca/>
2. **LIGNE TÉLÉPHONIQUE D'ÉCOUTE, d'information et de référence, SANS FRAIS ACCESSIBLE 24 HEURES PAR JOUR, 7 jours par semaine, PARTOUT AU QUÉBEC 1 888 933-9007;**
3. Secrétariat à la condition féminine - <http://www.scf.gouv.qc.ca/>
4. Centre de ressources pour hommes [http://www.autonhommie.org/liens\\_utiles.ws](http://www.autonhommie.org/liens_utiles.ws)
5. L'organisme **SANS OUI, C'EST NON!** - <http://www.harcelementsexuel.ca>
6. Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) - <https://cavac.qc.ca/>
7. Mouvement contre le viol et l'inceste; - <https://www.mcvicontreleviol.org/>
8. centre pour les victimes d'agression sexuelle - <http://cvasm.org/fr/index>
9. Centre d'aide et de luttes contre les agressions à caractères sexuels; CALACS - [www.lelan.org/](http://www.lelan.org/)
10. Centre de prévention des agressions de Montréal; <http://www.cpamapc.org/>



Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur – 8 décembre 2017

Gabarit de Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les Collèges - Fédération des cégeps - 31 août 2018

Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur - ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur – 2018

Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) - Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire – BCI, Bureau de coopération interuniversitaire - 2017

Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur - ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur – 2017

Annexes - Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur - ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Conseil du statut de la femme - Mémoire sur le projet de Loi 151 – novembre 2017

Projet de politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel du Cégep de Sorel-Tracy,

Politique sur la violence à caractère sexuel - Université de Moncton – décembre 2017

Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel au sein des membres de la communauté de Lachute Aviation.

Formulaire de plainte formelle

**Tous les membres de la communauté du Collège** peuvent en tout temps dévoiler, signaler, formuler une plainte ou transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente Politique au **Guichet unique par courrier électronique à l'adresse suivante** : [soutenir-prevenir@lachuteaviation.com](mailto:soutenir-prevenir@lachuteaviation.com)

**Votre formulaire est envoyé au répondant en matière de violences à caractère sexuel, soit une personne extérieure de la communauté de Lachute aviation.**

Vous estimez être victime d'un acte de violence à caractère sexuel ou avez été témoin d'un tel acte ? Dites-le. Le répondant en matière de violences à caractère sexuel communiquera avec vous rapidement pour en parler, de façon confidentielle.

Où peut-on vous joindre ?

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone/cellulaire : \_\_\_\_\_

Adresse courriel : \_\_\_\_\_

**Description des faits, des événements et leurs conséquences. Il est important de préciser : la ou les dates;**

- Le ou les lieux où se sont déroulés les événements;
- Les gestes, comportements, paroles;
- Le contexte, situations;
- La durée, fréquence; etc.
- Toutes autres informations dont vous jugez importantes

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Témoign(s) des événements, s'il y a lieu**

Prénom et nom : Fonction

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

**Quelles sont vos attentes à la suite du dépôt de cette plainte?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Vous pouvez joindre en annexe tout document relatif à votre plainte.

L'envoi de la plainte par courrier électronique confirme que vous avez lu et compris la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel et vous déclarez agir de bonne foi et qu'à votre connaissance l'information ci-dessus est véridique et vous autorisez qu'elle soit divulguée à la ou aux personnes visées par la plainte dans le but d'obtenir leurs versions des faits. Vous comprenez que les témoins indiqués, le cas échéant, pourraient être rencontrés afin de corroborer certains faits. Vous consentez à ce que le répondant en matière de violences à caractère sexuel communique avec vous.

Nom/prénom de l'auteur de la plainte

Date

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

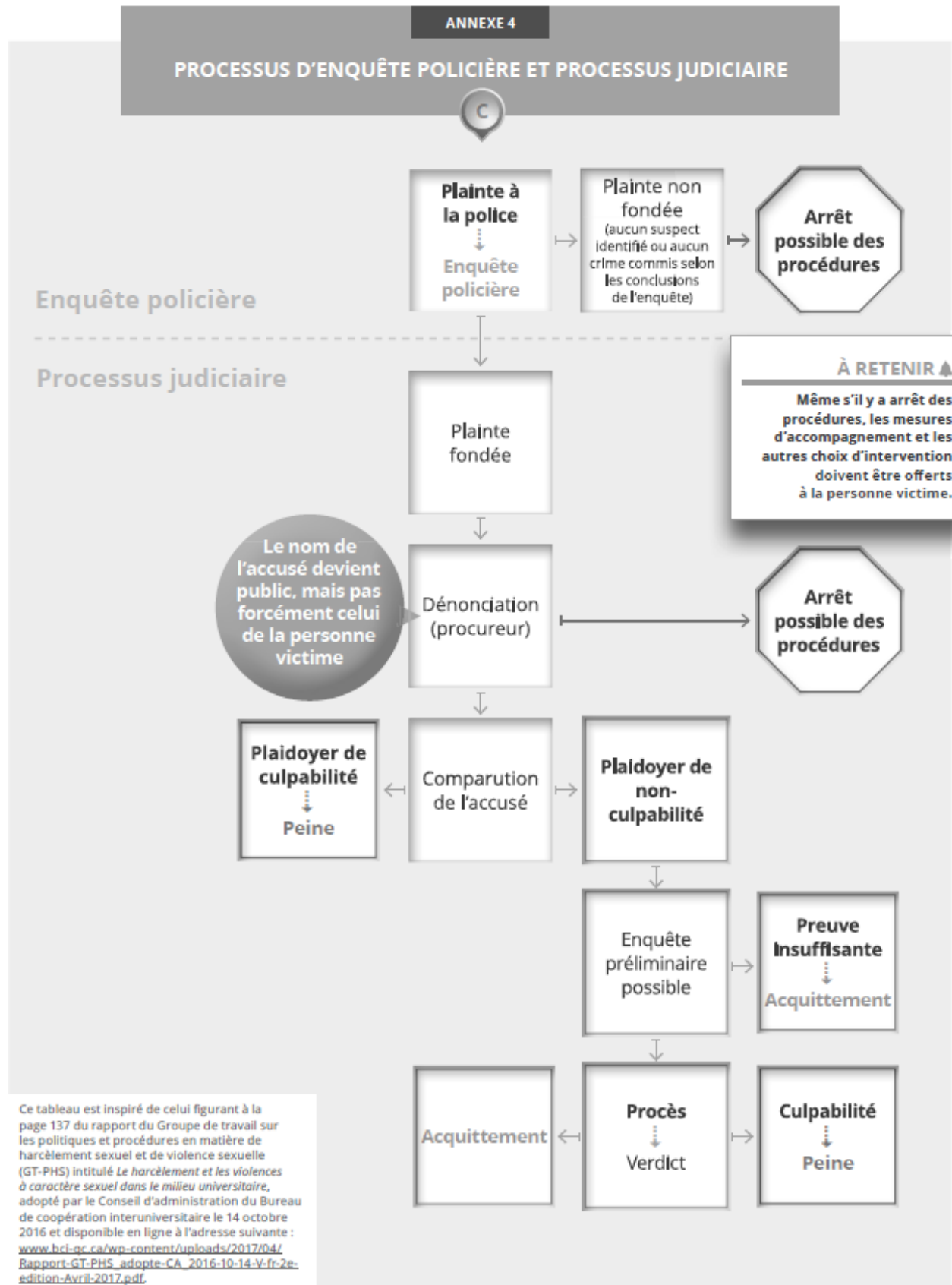
Je, répondant en matière de violences à caractère sexuel m'engage à y donner suite dans les sept jours calendrier.

Signature du répondant

Date

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



16 mai 2022 – Ajout du point 7.8 (Suivi de la plainte) à la page 22