



# ÉCOLE NATIONALE DE L'HUMOUR

## POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Annexe 4

### **Nota bene :**

L'ombudspersonne à laquelle on fait référence dans le texte de la Politique, n'a pas encore été désignée.

D'ici sa nomination, svp considérez la directrice pédagogique et la directrice générale comme personnes ressources.

## Table des matières

PRÉAMBULE .....	4
1. PRINCIPES DIRECTEURS.....	5
2. CHAMP D'APPLICATION .....	5
3. CADRE LÉGAL ET NORMATIF.....	6
4- DÉFINITIONS.....	6
5- OBJECTIFS DE LA POLITIQUE .....	11
6- INTERDICTIONS .....	11
7- RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	12
7.1 Les membres de la communauté de l'École.....	12
7.2 Directrice générale .....	12
7.3 Personne responsable de l'intervention et de la prévention.....	12
7.2 Comité permanent de prévention .....	13
8- MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL .....	13
8.1 Mesures de prévention et de sensibilisation.....	13
8.2 Formation .....	13
9- CODE DE CONDUITE EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ.....	14
10- PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT OU D'UNE PLAINTÉ .....	15
10.1 Traitement du dévoilement et de la plainte.....	16
10.1.1 Dévoilement.....	16
10.1.2 La plainte .....	17
11- SANCTIONS APPLICABLES .....	19
12- MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES.....	19
13- LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ .....	19
14- MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES.....	20
15- DIFFUSION DE LA POLITIQUE .....	20
16- ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION .....	21
17- MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE.....	21

ANNEXE A .....	22
<i>RÉSUMÉ DU PROCESSUS LIÉ À UN DÉVOILEMENT OU UNE PLAINTE</i> .....	22
ANNEXE B .....	23
RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES À L'ÉCOLE NATIONALE DE L'HUMOUR .....	23
ANNEXE C .....	24
<i>RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉCOLE</i> .....	24
ANNEXE D .....	27
<i>FORMULAIRE POUR DÉVOILER OU DÉPOSER UNE PLAINTE</i> .....	27
<i>À L'ÉGARD DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL</i> .....	27
ANNEXE E .....	30
ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ.....	30
ANNEXE F .....	31
FORMULAIRE DE DIVULGATION .....	31
D'UNE PERSONNE EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ .....	31

## POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

### PRÉAMBULE

L'École nationale de l'humour (« l'École ») assure un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour toutes les parties prenantes de l'institution, ci-après nommées « la communauté ».

La présente Politique (la « Politique<sup>1</sup> ») s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel. Cette Politique, adoptée par le conseil d'administration de l'École, répond aussi aux exigences prescrites par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, sanctionnée par l'Assemblée nationale du Québec le 8 décembre 2017.

Afin de prévenir et de contrer les violences à caractère sexuel dans ses installations, l'École requiert la participation de tous les membres de sa communauté, celle-ci se composant notamment de ses dirigeants, des membres du personnel administratif, des étudiants inscrits dans l'ensemble des programmes pédagogiques et des professeurs. Les partenaires du cursus académique sont aussi visés par cette Politique, notamment, mais non exclusivement : les entreprises qui accueillent les stages professionnels, les partenaires des « sorties publiques » et de la tournée des finissants et les intervenants des activités pour les jeunes.

À l'égard de cette Politique, l'École s'engage à :

1. Maintenir un milieu où tous les membres de sa communauté se sentent en sécurité et à l'abri de toute violence à caractère sexuel, laquelle n'est aucunement tolérée, sous aucune forme;
2. Soutenir résolument toute personne qui se prévaudrait de la Politique afin de s'assurer qu'elle reçoit un traitement adéquat et équitable;
3. Offrir des activités de prévention et de sensibilisation ainsi que des activités de formation obligatoires pour les membres de la communauté étudiante et de tout son personnel.

L'École est attentive à la vulnérabilité accrue de certains groupes de personnes quant aux violences à caractère sexuel et s'engage à porter une attention particulière notamment aux clientèles suivantes : les personnes transidentitaires, les minorités sexuelles, les personnes issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap. Elle invite et encourage ces groupes de personnes à signaler tout incident relatif à des violences à caractère sexuel.

L'École reconnaît aussi que certains individus pourraient hésiter ou renoncer à rapporter une violence à caractère sexuel qu'ils ont subie, car sous l'effet de l'alcool ou de drogues au moment de l'événement. L'École fournira dans un tel contexte tout le soutien nécessaire à la personne ayant subi une violence à caractère sexuel, sans égard à l'usage d'alcool ou de drogues.

<sup>1</sup> Dans le présent document, nous utilisons le masculin uniquement pour faciliter la lecture.

## 1. PRINCIPES DIRECTEURS

Dans le cadre de cette Politique, l'École s'engage à ne tolérer aucune forme de violences à caractère sexuel et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés. Les efforts en ce sens viseront à informer et à sensibiliser la communauté de l'École au phénomène des violences à caractère sexuel afin de prévenir et de remédier à d'éventuelles situations problématiques, pour permettre aux personnes subissant ce genre de violences de poursuivre leurs activités d'études et de travail dans un milieu sain et sécuritaire.

L'École accompagnera et fournira tout le soutien nécessaire à un témoin, à la personne dévoilante ou plaignante et à la personne mise en cause dans le cadre de cette Politique.

L'École se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait plainte, absence de plainte ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la présente Politique.

Tout dévoilement ou plainte est traité avec diligence, attention, équité, impartialité, prudence, discrétion et ouverture.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

### ***Clientèles visées***

La présente politique s'applique à toutes les parties prenantes de l'École, incluant ses dirigeants, les membres du personnel administratif, les étudiants inscrits dans l'ensemble des programmes pédagogiques et les professeurs. Les partenaires du cursus académique sont aussi visés par cette Politique, notamment, mais non exclusivement : les entreprises qui accueillent les stages professionnels, les partenaires des « sorties publiques » et de la tournée des finissants et les intervenants des activités pour les jeunes.

### ***Activités visées***

La Politique s'applique également lors des activités pédagogiques, sociales ou autres organisées par l'École et qui surviennent à l'extérieur de ses locaux. La personne responsable de ces activités et les membres de la communauté de l'École présents doivent s'assurer du respect de la Politique lors de l'événement.

La Politique s'applique aussi aux activités périphériques de l'École, telles que les événements et activités s'adressant aux enfants et aux adolescents, notamment, mais non exclusivement, au camp d'été, au Cabaret jeunesse et aux activités conjointes avec les partenaires hors Québec.

### ***Espace numérique***

Les plateformes numériques, notamment les réseaux sociaux, sont aussi visées par cette Politique. Les relations existant dans l'espace numérique entre les professeurs et les étudiants doivent porter strictement sur des aspects pédagogiques et non personnels.

### **Engagements contractuels**

Afin de mettre tout en œuvre pour faire respecter cette Politique, l'École ajoutera un libellé à ses contrats la liant avec les professeurs et les partenaires du cursus académique, les invitant à prendre connaissance de la Politique et à s'y conformer.

### **3. CADRE LÉGAL ET NORMATIF**

La Politique s'inscrit notamment dans un contexte régi par les lois et politiques suivantes:

- les *Lois et Règlements sur la protection des renseignements personnels*;
- la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*;
- la *Charte des droits et libertés de la personne*;
- le *Code criminel*;
- la *Loi sur les normes du travail*;
- la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*;
- le *Code civil du Québec*;
- le *Code du travail*;
- les *Politiques de l'École* en vigueur, notamment celle visant à contrer le harcèlement et l'intimidation.

### **4- DÉFINITIONS**

Afin d'éviter toute confusion, la Politique définit plusieurs mots signifiants dont les définitions sont extraites de sources reconnues et crédibles, provenant généralement des autorités réglementaires.

#### **Agression sexuelle**

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.

#### **Comité permanent**

Ce comité est composé de personnes issues des membres du corps étudiant et professoral, et des dirigeants ou membres du personnel administratif de l'École. Plus précisément : une personne de la communauté étudiante par cohorte, un membre du personnel dirigeant, deux enseignants et une ressource spécialisée en soutien. Les membres du comité sont dûment formés en matière de violences à caractère sexuel. La sélection des personnes repose sur des critères définis, notamment en regard du profil et de l'expertise des personnes. Au besoin, des personnes externes reconnues pour leur expertise pourront être invitées à participer aux travaux du comité.

## **Consentement**

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.

Aux fins de la Politique, le consentement est jugé nul en présence d'une relation pédagogique d'autorité ou d'aide entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante sous réserve de l'article 9 de la présente Politique.

## **Dévoilement et Personne dévoilante**

On entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a subi une violence à caractère sexuel alléguée. Cette personne est appelée « personne dévoilante ». Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte. En matière de reddition de comptes dans le cadre de la *Loi*, un dévoilement est traité comme un signalement.

## **Dirigeants de l'École**

La directrice générale de l'École ainsi que les membres de son conseil d'administration.

## **Guichet unique : Ombudspersonne de l'École**

Un point de service visant à accueillir et à accompagner les personnes, victimes ou tiers, d'une situation de violence à caractère sexuel.

Un dévoilement ou une plainte est adressé directement à l'Ombudspersonne de l'École.



## **Harcèlement**

Le harcèlement se définit comme tout comportement non désiré de manière expresse ou implicite, inopportun, blessant et injurieux d'une personne envers une ou d'autres personnes, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend aussi tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination.

Le harcèlement peut être de plusieurs types (et prendre différentes formes, incluant le cyberharcèlement et la cyberintimidation), que ce soit le harcèlement psychologique incluant l'abus d'autorité ou d'autres formes basées sur l'un ou l'autre des motifs sur lesquels il est légalement interdit de discriminer : race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge (sauf dans la mesure prévue par le législateur), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale et le handicap.

L'abus d'autorité ou de pouvoirs constitue du harcèlement. Il se définit comme étant l'exercice de l'autorité ou de pouvoirs de manière abusive et moralement contraignante.

## **Inconduite sexuelle**

Constitue un acte dérogatoire à la dignité de sa profession le fait pour un professionnel, pendant la durée de la relation professionnelle qui s'établit avec la personne à qui il fournit des services, d'abuser de cette relation pour avoir avec elle des relations sexuelles, de poser des gestes abusifs à caractère sexuel ou de tenir des propos abusifs à caractère sexuel (définition tirée du Code des professions, article 59.1).

## **Intimidation**

L'intimidation est une forme de harcèlement. Elle se définit généralement comme étant une action volontaire de vouloir provoquer la peur chez une personne en imposant sa force et/ou son autorité.

## **Médiation**

La médiation est une technique procédurale de solution des conflits par laquelle des personnes qu'un différend oppose, ou qui souhaitent en prévenir l'arrivée, tentent de parvenir à une solution transactionnelle en utilisant les services d'une personne neutre et indépendante, nommée le médiateur. La médiation n'oblige pas les parties à être en présence l'une de l'autre. Le médiateur peut mener son processus en traitant individuellement avec chacune des parties.

## **Membres du personnel administratif**

L'ensemble des personnes employées par l'École pour la gestion des activités courantes, incluant les directeurs d'unités.



## **Membres de la communauté de l'École**

Les membres de la communauté se composent de ses dirigeants, des membres du personnel administratif, des étudiants inscrits dans l'ensemble des programmes pédagogiques et des professeurs. Les partenaires du cursus académique font partie intégrante de la communauté, notamment, mais non exclusivement : les entreprises qui accueillent les stages professionnels, les partenaires des « sorties publiques » et de la tournée des finissants et les intervenants des activités pour les jeunes.

## **Personne mise en cause**

Toute personne visée par un dévoilement ou une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel dont elle en serait l'auteur présumé ou qui aurait encouragé ou participé à une telle situation.

## **Personne responsable de l'intervention et de la prévention**

La Direction pédagogique assume le rôle de responsable de l'intervention et de la prévention. Elle dispose de l'ensemble des informations concernant l'aide immédiate, les demandes d'aides confidentielles, la façon de venir en aide à quelqu'un et le processus de dévoilement ou de dépôt d'une plainte pour l'ensemble des membres de la communauté de l'École.

## **Plainte et Personne plaignante**

Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation 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. La victime qui souhaite dénoncer un geste, un événement ou un acte de nature criminelle doit être immédiatement et systématiquement référée à un corps policier pour qu'une déclaration soit recueillie par un enquêteur spécialisé. Cette personne est appelée « personne plaignante ».

## **Relation d'aide**

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en demande de soutien.

## **Relation d'autorité**

La relation d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir de diriger, d'évaluer ou de superviser une autre personne. Elle existe notamment entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents à l'École ou dans une relation entre un enseignant et un étudiant.

## **Relations intimes**

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

### **Relation pédagogique**

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignants et enseignés ». Cette relation a pour fonction de former, 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'étudiant.

### **Représentants des étudiants**

Personnes désignées par chacune des cohortes d'étudiants inscrits dans le programme *Création humoristique* et *Écriture humoristique* qui agissent à titre d'interlocuteurs auprès de la direction pour accompagner les étudiants dans le processus pédagogique.

### **Témoin**

Toute personne qui a vu un acte de violence à caractère sexuel ou qui a entendu le récit d'un acte de violence à caractère sexuel.

### **Tiers**

Toute personne externe à l'École (contractants pour les stages professionnels, visiteurs, prestataires de services, invités, consultants, bénévoles, etc.) qui est en relation avec celle-ci.

### **Violence à caractère sexuel**

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, exprimée directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

## 5- OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La création de cette Politique vise les objectifs suivants :

- a. Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel ;
- b. Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ;
- c. Mettre en place des mesures de prévention et de sécurité ;
- d. Encourager les personnes ayant vécu une ou plusieurs formes de violence à caractère sexuel, ou ayant été témoins de celles-ci, à rapporter les situations problématiques ;
- e. Encadrer les activités sociales et d'accueil, incluant celles se déroulant à l'extérieur des locaux de l'École ;
- f. Établir un processus de traitement rapide des problématiques découlant des violences sexuelles;
- g. Établir les modalités de traitement des plaintes ou dévoilements et des renseignements obtenus;
- h. Fournir le soutien et l'assistance aux personnes ayant vécu ou ayant été témoins de la violence à caractère sexuel et établir des mécanismes d'aide et de secours ;
- i. Établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la politique ;
- j. Garantir à toute personne ou groupe de personnes qui déposent une plainte, ou contre qui une telle plainte est déposée, la plus grande confidentialité, sous réserve des lois applicables ;
- k. Assurer la cohérence des interventions et la concertation des efforts avec les ressources externes, notamment à l'égard du traitement d'une plainte.

## 6- INTERDICTIONS

Il est interdit :

- a. De faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté de l'École ;
- b. D'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur d'une plainte ou d'un dévoilement. 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 par l'École, pouvant notamment aller jusqu'au renvoi ou au congédiement ;
- c. D'entretenir une relation intime avec un étudiant de l'École en présence d'un rapport d'autorité, sous réserve de la section 9.

## 7- RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 7.1 *Les membres de la communauté de l'École*

Les membres de la communauté sont obligés de:

- Prendre connaissance et de respecter la présente politique et les responsabilités y afférant;
- S'informer de ce que constituent les violences à caractère sexuel ;
- Signaler dès que possible auprès de l'Ombudspersonne, que l'on a été témoin d'une situation de violence à caractère sexuel ;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel;
- Suivre les formations obligatoires.

### 7.2 *Directrice générale*

- La directrice générale de l'École est imputable de l'application de la Politique.
- La directrice générale est également une personne ressource pour accueillir les demandes d'information et éventuellement des plaintes.
- Elle doit dresser une fois par année l'état des lieux de la Politique et en faire rapport au conseil d'administration, en respectant les critères de confidentialité prévus par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.
- Elle est responsable d'acheminer la Politique et ses modifications au Ministre, après adoption par le conseil d'administration de l'École.
- Elle rédige et présente les rapports de reddition de compte au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

### 7.3 *Personne responsable de l'intervention et de la prévention*

La directrice pédagogique de l'École agit à titre de responsable de l'intervention et de la prévention. Ses actions sont guidées par les principes suivants :

- Fournir de l'information à propos de la Politique et du processus lié au dévoilement ou au dépôt d'une plainte ;
- Diriger au besoin et à leur demande expresse, les personnes dévoilantes ou plaignantes vers les ressources externes appropriées, dont la liste figure à l'annexe C de cette Politique;
- Participer à l'organisation des activités de prévention, de sensibilisation et de formation annuelle obligatoire en lien avec les violences à caractère sexuel que doivent suivre les dirigeants de l'École, les membres du personnel et les représentants des étudiants de l'École ;
- S'assurer que la Loi est respectée par rapport aux exigences d'activité de prévention et de sensibilisation et aux obligations de formation.

## **7.2 Comité permanent de prévention**

Conformément aux dispositions de la Loi, l'École forme un comité permanent composé notamment d'un étudiant, d'un dirigeant ou d'un membre du personnel administratif et d'un membre du corps professoral, afin d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la Politique.

Le comité permanent de prévention a notamment pour mandat de :

- Promouvoir un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire ;
- Diffuser et promouvoir la Politique auprès des étudiants et du personnel ;
- Proposer des activités d'information, de sensibilisation et de formation sur les sujets visés par la Politique ;
- Procéder annuellement à l'évaluation des mesures de sécurité en place à l'École afin d'en juger l'efficacité et d'y proposer les correctifs et mises à jour nécessaires.

## **8- MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Dans l'optique de faire connaître et de contrer le phénomène des violences à caractère sexuel, l'École organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations destinées aux étudiants, professeurs, membres du personnel administratif et dirigeants, en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

### **8.1 Mesures de prévention et de sensibilisation**

Les activités de sensibilisation et de prévention peuvent comprendre des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, tels les « groupes privés » Facebook qu'utilise l'École pour communiquer avec les professeurs et les étudiants.

Ces mesures de prévention et de sensibilisation seront également présentes dans les activités plus à risque s'adressant aux étudiants et aux membres du personnel comme les activités impliquant de l'alcool (ex. : affichage sur le lieu de l'événement). Le comité permanent recommandera les actions et les modalités requises à cet égard.

Les organisateurs de ces activités ont la responsabilité de s'assurer que les mesures de prévention requises sont mises en place et du respect de la présente Politique.

### **8.2 Formation**

La personne responsable de l'intervention et de la prévention prépare et dispense des formations annuelles obligatoires sur les violences à caractère sexuel aux dirigeants, aux membres du personnel administratifs, aux professeurs et aux étudiants. L'École peut aussi retenir les services d'un consultant externe expert du domaine pour fournir ces formations qui se déroulent chaque année lors de la rentrée scolaire.

### **8.3 Mesures de sécurité**

L'École vérifie périodiquement l'aménagement sécuritaire des installations de l'École en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes et la surveillance physique.

L'École accueille toutes les initiatives émanant des membres de sa communauté visant l'amélioration de la sécurité et du sentiment de sécurité. Elle examinera dans les limites du possible les meilleurs moyens pour les implanter.

## **9- CODE DE CONDUITE EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ**

De façon générale, les relations intimes entre un étudiant de l'École et une personne en situation d'autorité ou en relation pédagogique avec cet étudiant ne sont pas tolérées.

Afin d'assurer que l'intégrité de la relation entre un étudiant et toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec cet étudiant soit maintenue, et pour éviter la possibilité d'abus de pouvoir dans la relation, l'École interdit à toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant d'avoir une relation amoureuse, intime ou sexuelle avec cet étudiant, et ce, tant que la relation pédagogique ou d'autorité existe entre ces personnes.

Toute relation intime ou amoureuse ayant pris naissance avant le début de la relation pédagogique ou d'autorité doit être divulguée. L'obligation de déclarer une telle relation revient à la personne en situation d'autorité afin que le responsable de l'intervention et de la prévention prenne les mesures nécessaires, le cas échéant.

Dans le cas où l'on ne peut pas mettre fin à la relation pédagogique sans compromettre de façon importante le cheminement académique de l'étudiant, des mesures d'accommodement doivent être déployées dans le meilleur intérêt de l'étudiant et des limites d'intervention de l'École.

Un (e) étudiant (e) ayant eu une relation amoureuse, intime ou sexuelle antérieure à l'entrée en vigueur de cette Politique, avec une personne en autorité ou avec qui, il ou elle, a une relation pédagogique, peut s'adresser à la personne responsable de l'intervention et de la prévention, si cette personne en ressent le besoin.

## 10- PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT OU D'UNE PLAINTE

Toute personne qui désire transmettre de l'information relativement à un manquement présumé à la Politique, un dévoilement ou déposer une plainte à l'égard d'un membre de la communauté de l'École, peut le faire par le biais du guichet unique. Le dévoilement ou la plainte est adressé directement à l'Ombudspersonne de l'École (ou aux personnes assignées d'ici à sa nomination). Cette professionnelle est spécialement formée pour les situations impliquant des violences à caractère sexuel.

Dans le cadre du processus, la personne dévoilante ou plaignante dispose de deux alternatives :

1. Elle remplit le formulaire figurant à l'annexe D de la présente Politique et l'achemine directement à l'Ombudspersonne ;
2. Elle communique par téléphone avec l'Ombudspersonne, qui remplira pour et avec la personne dévoilante ou plaignante, le formulaire.

À la réception de ces informations, l'Ombudspersonne s'assure de fournir l'écoute et le soutien aux personnes impliquées.

Une personne dévoilante ou plaignante peut à sa seule discrétion, informer les personnes responsables de l'intervention et de la prévention de l'École de sa démarche : Direction pédagogique ou Direction générale.

**Conformément à l'article 13 de la Politique, il est important d'assurer la confidentialité pour les personnes dévoilantes ou plaignantes et les recommandations doivent être formulées de façon à empêcher l'identification de ces personnes, par le biais d'informations anonymisées nommément.**

Aussi, et conformément à l'article 99 de cette loi, (voir l'article 4 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (chapitre P-22.1)) **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.**



### 10.1 Traitement du dévoilement et de la plainte

La présente démarche s'applique aux informations reçues par l'Ombudspersonne de l'École (ou les personnes assignées d'ici à sa nomination). Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social, par exemple), l'information ne soit pas transmise à l'Ombudspersonne.

Il existe deux types de plaintes : la **plainte administrative** et la **plainte à la police**. Dans le cas d'une plainte à la police, le guichet unique de l'École ne peut intervenir durant le processus d'enquête. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel. La victime qui souhaite dénoncer un geste, un événement ou un acte de nature criminelle doit immédiatement et systématiquement se référer à un corps policier pour qu'une déclaration soit recueillie par un enquêteur spécialisé.

#### 10.1.1 Dévoilement

- i) Dans le cas d'un dévoilement, la personne dévoilante utilise le formulaire figurant à l'annexe D de la Politique et fournit la nature des allégations, le nom de la personne mise en cause, la date de ou des incidents et leur description et, s'il y a lieu, le nom des témoins. Elle achemine ensuite le formulaire à l'Ombudspersonne à moins qu'il ait été rempli par cette dernière.
- ii) Lorsqu'un dévoilement est porté à l'attention de l'Ombudspersonne, cette dernière doit tout d'abord accueillir la personne dévoilante et assurer une écoute. Ensuite, elle évalue la situation et identifie l'intervention appropriée en collaboration avec la personne dévoilante.

Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Soutien psychologique ;
  - Consultation de professionnels de la santé ;
  - Processus de gestion des conflits;
  - Processus de médiation entre les parties
  - Intervention de l'École auprès de la personne mise en cause;
  - Déplacement ou nouvelle affectation de la personne mise en cause;
  - Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime ;
  - Dépôt d'une plainte.
- iii) L'Ombudspersonne donne suite au signalement d'une situation de violences à caractère sexuel dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours. Elle assure également un suivi auprès de la personne dévoilante afin de lui assurer que la situation est prise en charge.
  - iv) Une fois l'intervention ciblée, l'Ombudspersonne rencontre la direction générale pour lui faire part des conclusions de son analyse, avec le consentement de la personne dévoilante. Si la personne dévoilante est anonyme, l'Ombudspersonne rencontre la direction générale pour lui faire part des résultats de son analyse des faits rapportés.

Par la suite, l'École met en place des mesures visant à corriger la situation. En tout temps, les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées au besoin. La personne dévoilante peut aussi mettre un terme à l'intervention en tout temps.

### 10.1.2 La plainte

- i. Dans le cas d'une **plainte administrative**, la personne plaignante utilise le formulaire figurant à l'annexe D de la Politique et fournit la nature des allégations, 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. Elle achemine ensuite le formulaire à l'Ombudspersonne à moins qu'il ait été rempli par cette dernière.
- ii. L'Ombudspersonne de l'École reçoit la plainte et informe la personne mise en cause du dépôt d'une plainte à son endroit.
- iii. Toute plainte déposée auprès de l'Ombudspersonne doit être traitée dans un délai de 90 jours, conformément aux dispositions de la Loi.

#### ***Mesures provisoires avant de statuer sur la recevabilité de la plainte***

- iv. L'Ombudspersonne évalue la situation et identifie l'intervention appropriée de concert avec la personne plaignante. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :
  - Soutien psychologique;
  - Consultation de professionnels de la santé;
  - Déplacement ou nouvelle affectation de la personne mise en cause;
  - Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime.

#### **L'étude de recevabilité de la plainte**

Une plainte est recevable dès que les faits allégués présentent une apparence suffisante d'une situation de violence à caractère sexuel.

Si la plainte est jugée non recevable en vertu de la présente Politique, l'Ombudspersonne rencontre l'auteur de la plainte pour l'informer des motifs de la décision ainsi que des options de soutien et de suivi à sa disposition, le cas échéant.

Bien qu'une plainte ait été jugée non recevable, une situation problématique ou conflictuelle peut persister dans le milieu d'études ou de travail. Dans ce cas, les actions que peut prendre la directrice générale incluent notamment des mesures de sensibilisation et de la formation aux parties impliquées, une médiation entre les personnes impliquées ou des mesures d'accommodement.

Lorsque la plainte est **jugée recevable**, l'Ombudspersonne de l'École adopte la procédure suivante:

- i. Elle procède à une enquête ayant pour objet d'obtenir des informations additionnelles nécessaires à l'évaluation complète de la plainte. Elle ne privilégie aucune des parties dans son processus d'enquête. Elle collige les informations recueillies auprès de la personne plaignante, de la personne mise en cause et des témoins le cas échéant.
- ii. Elle mène une enquête selon les meilleures pratiques en matière d'enquête administrative;

- iii. Une fois l'enquête complétée, l'Ombudspersonne rencontre la personne plaignante et la personne mise en cause pour leur faire part des conclusions de son enquête. Le rapport doit inclure les faits relevés dans le processus d'enquête et une conclusion à l'égard de la suffisance ou de l'insuffisance de la preuve relativement à la situation de violences à caractère sexuel alléguée.
- iv. Si l'enquête conclut qu'il y a eu violence sexuelle, la directrice générale dispose de 14 jours pour identifier et communiquer à la personne mise en cause la ou les sanctions applicables.
- v. Dans le cas où l'École décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, la directrice générale en informe la personne plaignante sans toutefois dévoiler les conclusions du rapport.
- vi. Advenant que l'enquête révèle que les preuves sont insuffisantes pour conclure à une situation de violence sexuelle, l'Ombudspersonne peut recommander à l'École de prendre des mesures administratives à l'égard de la personne mise en cause pour s'assurer que le milieu soit sécuritaire pour l'ensemble de sa communauté.
- vii. L'Ombudspersonne peut aussi formuler des recommandations à l'École afin qu'elle puisse adopter les meilleures mesures à prendre pour prévenir toute forme de violences à caractère sexuel.

**En tout temps, il est possible de suspendre l'enquête pour mettre en place un processus de médiation entre les parties, à la demande de la personne plaignante et avec l'accord de la personne mise en cause. La médiation est assurée par l'Ombudspersonne de l'École.**

## **11- SANCTIONS APPLICABLES**

L'École prend les dispositions nécessaires afin de faire cesser toute violence à caractère sexuel.

Toute violation de la Politique rend l'auteur passible de mesures administratives, correctives ou disciplinaires, pouvant notamment aller jusqu'à l'expulsion ou au congédiement. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

La nature de ou des sanctions relève de la directrice générale et repose sur les conclusions de l'enquête.

Des mesures pourront également être imposées à l'endroit d'un tiers fautif, selon les circonstances.

Une personne qui formule un dévoilement ou une plainte non fondée et dans l'intention de nuire à autrui peut se voir infliger une sanction par l'École pouvant mener jusqu'au renvoi ou au congédiement.

## **12- MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES**

L'École s'engage à mettre en place les mesures pour protéger le ou les auteurs de dévoilement et de plaintes, contre des représailles de la part du milieu. Pour l'application de la 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 dévoilement.

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

## **13- LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ**

Dès le début du processus de traitement d'un dévoilement ou d'une plainte, les personnes impliquées s'engagent par écrit à être discrètes et à ne pas discuter des faits entourant le dévoilement ou la plainte avec des collègues ou d'autres personnes, sauf à des fins préautorisées par la Loi, par la Politique ou à des fins de consultation auprès d'un professionnel de soutien psychologique<sup>1</sup>, le cas échéant.

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.

Le rapport d'enquête est confidentiel et ne peut en aucun temps être remis aux parties, à leurs accompagnateurs, à leurs représentants et aux témoins, à moins d'une ordonnance à cet effet d'un tribunal compétent.

---

<sup>1</sup> Le professionnel de soutien psychologique doit être lié par le secret professionnel.

Dans le cas où l'École décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, la directrice générale en informe la personne plaignante.

Aucune information n'est consignée au dossier professionnel de la personne dévoilante ou plaignante, sauf dans la mesure où le dévoilement ou la plainte ont été faits de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire. En ce qui concerne la personne présumée responsable de violences à caractère sexuel, ces informations sont consignées à son dossier lorsqu'une décision administrative, disciplinaire ou autre est prise.

RAPPEL : 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.

#### **14- MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES**

Conformément à la Loi, l'École rend compte de l'application de la Politique dans son rapport annuel. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants ;
- Les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des étudiants;
- Les mesures de sécurité mises en place ;
- Le nombre de dévoilements et de plaintes reçus ainsi que leurs délais de traitement ;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique, le cas échéant;
- Les recommandations de l'Ombudspersonne visant à améliorer la Politique, le cas échéant;
- Tout autre élément déterminé par le Ministre.

#### **15- DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

L'École s'assure que la Politique est facilement accessible et qu'elle est communiquée lors de l'admission des étudiants et à l'ensemble de son personnel lors de l'embauche. Elle est notamment disponible sur le site internet de l'École.

Au début de chaque année scolaire, les membres du corps étudiant recevront copie de la Politique et devront signer une attestation qu'ils ont pris connaissance de la Politique.

Relativement aux contrats liants l'École aux professeurs, une clause sera ajoutée au contrat, attestant la réception de la Politique et qu'ils en ont pris connaissance.

**16- ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION**

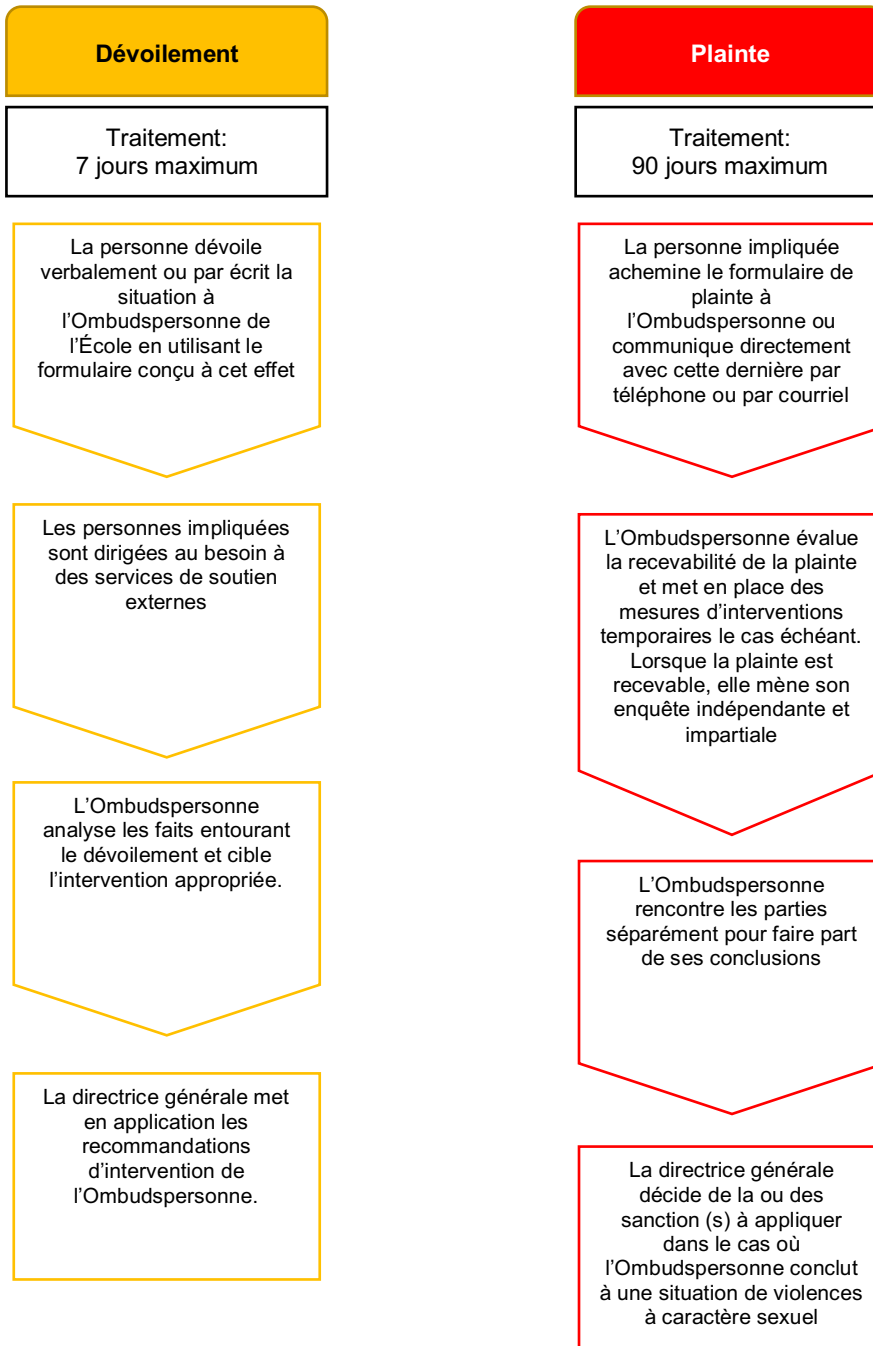
La Politique a été adoptée par le conseil d'administration le 8 mai 2019 et entre en vigueur séance tenante.

**17- MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE**

La Politique est mise à jour tous les cinq ans au minimum, conformément à la Loi. Des modifications peuvent être apportées en tout temps afin d'assurer la clarté, l'efficacité et l'accessibilité pour l'ensemble de la communauté de l'École.

ANNEXE A

RÉSUMÉ DU PROCESSUS LIÉ À UN DÉVOILEMENT OU UNE PLAINTE





## ANNEXE B

### RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES À L'ÉCOLE NATIONALE DE L'HUMOUR

#### **Ombudspersonne de l'École nationale de l'humour**

D'ici sa nomination, svp considérez la directrice pédagogique et la directrice générale comme personnes ressources.

#### **Pour obtenir des informations sur la Politique visant à contrer les violences à caractère sexuel :**

##### **Pour les étudiants**

Sandrine Turcotte  
Directrice pédagogique  
Tél. : 514-849-7876 poste 236  
sturcotte@enh.qc.ca

Louise Richer  
Directrice générale fondatrice  
Tél. : 514-849-7876 poste 222  
lricher@enh.qc.ca

##### **Pour les membres du personnel :**

Louise Richer  
Directrice générale fondatrice  
Tél. : 514-849-7876 poste 222  
lricher@enh.qc.ca

## ANNEXE C

### **RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉCOLE**

#### **Ligne d'écoute et de références**

La ligne téléphonique bilingue et confidentielle est disponible 24 h sur 24, 7 jours sur 7. Elle permet aux victimes d'agression sexuelle, à leurs proches et aux intervenants concernés, de recevoir rapidement des services d'écoute, d'aide et de protection nécessaire ou de les orienter vers les services appropriés.

Mis en place en avril 2010 par le ministère de la Justice du Québec, dans le cadre du Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle, ce service est administré par le Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM) qui réunit toutes les compétences et l'expérience requises pour répondre aux besoins des personnes victimes d'agression sexuelle. Ces personnes peuvent notamment avoir besoin de services psychosociaux et médicaux rapides et adéquats et d'une intervention sociojudiciaire adaptés à leurs besoins particuliers.

Partout au Québec : 1-888-933-9007

[agressionssexuelles.gouv.qc.ca](http://agressionssexuelles.gouv.qc.ca)

#### **Sans oui c'est non :**

Organisme de formation et d'information en matière d'agression sexuelle.

[harcelementsexuel.ca/](http://harcelementsexuel.ca/)

#### **Regroupement québécois des CALACS**

Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel.

Montréal : 514-529-5252

Sans frais: 1-877-717-5252

[rqcalacs.qc.ca](http://rqcalacs.qc.ca)

#### **Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)**

Les CAVAC dispensent des services de première ligne à toute personne victime d'un acte criminel et à ses proches, ainsi qu'aux témoins d'un acte criminel. L'aide des CAVAC est disponible que l'auteur du crime soit ou non identifié, arrêté, poursuivi ou reconnu coupable.

Sans frais : 1-866-532-2822

[cavac.qc.ca/](http://cavac.qc.ca/)

**Inter Ligne (Ressource spécifique pour les communautés LGBTQ+) :**

Interligne est un centre de première ligne en matière d'aide et de renseignements à l'intention des personnes concernées par la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

Montréal : 514-866-0103

Sans frais : 1-888-505-1010

[interligne.co](http://interligne.co)

**Montréal | Centres désignés pour le traitement des victimes de violence sexuelle :**

*Francophone*

**CHUM – Hôpital Notre-Dame**

**Adultes / 18 ans et plus**

1560, rue Sherbrooke Est

Montréal (Québec) H2L 4M1

514 890-8444

Urgence 24/7 : \*service de messagerie,  
demandez l'intervenante de garde de la  
Clinique pour victimes d'agression sexuelle  
Salle d'urgence – 24 h

*Francophone*

**Hôpital Sainte-Justine**

**Enfants et adolescents / – de 18 ans**

3175, côte Sainte-Catherine

Montréal (Québec) H3T 1C5

514 345-4721 (clinique adolescents)

514 345-4866 (clinique enfants)

514 345-4611 (urgence 24/7)

Salle d'urgence – 24 h

*Anglophone*

**Hôpital général de Montréal**

1650, avenue Cedar

Montréal (Québec) H3G 1A

514 934-8090

Du lundi au vendredi, de 17 h 00 à 8 h 00

Urgence 24/7 : fin de semaine et jours fériés

*Anglophone*

**Hôpital de Montréal pour enfants**

2300, rue Tupper

Montréal (Québec) H3H 1P3

514 412-4481 (clinique)

514 412-4499 (urgence 24/7)

Salle d'urgence – 24 h

**CSSS de Côte-des-Neiges, Métro et Parc  
Extention**

1801, boulevard de Maisonneuve Ouest,  
3<sup>e</sup> étage

Montréal (Québec) H3H 1J9

514 934-0354

Du lundi au vendredi, de 8 h 00 à 17 h 00

**Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)**

La Direction de l'IVAC a pour mandat d'indemniser les personnes victimes d'actes criminels et les sauveteurs. Les prestations peuvent être différentes selon les cas : plusieurs services sont offerts pour aider les victimes et les sauveteurs à atténuer les conséquences d'un événement traumatique et à les accompagner dans leur démarche de rétablissement. Dans certains cas, les prestations peuvent aussi être financières.

Sans frais: 1 800 561-4822

[ivac.qc.ca](http://ivac.qc.ca)

### **Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) – Poste 22**

1200, av. Papineau (près du boulevard René-Lévesque)  
Accessible de la station de métro Papineau  
Montréal  
H2K 4R5  
Téléphone : 514-280-0122

[spvm.qc.ca](http://spvm.qc.ca)

### **Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP)**

La ligne téléphonique d'information pour les victimes de violences sexuelles est en activité du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30.

Sans frais : 1-877-547-3727

### **Éducaloi**

Fondé en 2000, Éducaloi est un organisme à but non lucratif qui occupe un rôle de premier plan dans l'amélioration de l'accès à la justice au Québec. Entièrement dédié à informer le public sur ses droits et ses obligations, Éducaloi consacre l'ensemble de ses activités à rendre le droit plus accessible à la population québécoise.

<https://www.educaloi.qc.ca/>

### **Équijustice**

Équijustice est une association provinciale à but non lucratif comptant 23 membres à travers tout le Québec. Le réseau offre une expertise en matière de justice réparatrice et de médiation citoyenne. Mue par des valeurs de respect et d'ouverture, elle privilégie une approche humaine et équitable.

<https://equijustice.ca/>

Nous avons une entente avec Équijustice Rive-Sud T 450 647-9024

### **Répertoire provincial d'organismes d'aide aux auteurs d'agression sexuelle**

Ces organismes d'aide offrent des services de soutien, d'entraide ou de traitement destinés aux personnes ayant commis ou ayant peur de commettre une agression sexuelle.

<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/agression-sexuelle-aide-ressources/organismes-aide-auteurs-agression/>

ANNEXE D

**FORMULAIRE POUR DÉVOILER OU DÉPOSER UNE PLAINTÉ  
À L'ÉGARD DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Veuillez envoyer ce formulaire directement à l'Ombudspersonne de l'École (ou à la directrice pédagogique, la directrice générale ou la travailleuse sociale d'ici sa nomination) :

**(Cochez la case appropriée)**

- Je désire dévoiler une situation de violences à caractère sexuel
- Je désire déposer une plainte à l'égard d'une situation de violences à caractère sexuel
- Je suis un témoin d'une situation de violences à caractère sexuel

**INFORMATIONS SUR LA PERSONNE DÉVOILANTE, PLAIGNANTE OU LE TÉMOIN**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

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

Ville : \_\_\_\_\_

Province : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Date de l'événement : \_\_\_\_\_

Lieu de l'événement : \_\_\_\_\_

**OU**

Je désire conserver l'anonymat (cochez) :

INFORMATIONS SUR LA PERSONNE MISE EN CAUSE

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Titre ou fonction : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Y a-t-il une autre personne ayant participé à cet événement?  Oui  Non

Si oui, nom de la personne : \_\_\_\_\_

Lien de cette personne avec la personne mise en cause : \_\_\_\_\_

INFORMATIONS SUR LA SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Veillez svp décrire les faits, l'événement ou les gestes posés par la personne mise en cause :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

En quoi considérez-vous qu'il s'agit d'un geste ou de gestes de violences à caractère sexuel?

---

---

---

Quelles sont la durée et la fréquence du ou des gestes commis?

---

Est-ce que d'autres personnes ont été impliquées de quelque manière ou été témoins du ou des gestes posés? Si oui, quels sont le nom et la fonction de cette ou de ces personnes?

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Déterminez-vous des documents ou des éléments de preuve qui démontrent qu'un ou des gestes de violences à caractère sexuel ont été posés?

Oui

Non

Si oui, quels sont-ils?

\_\_\_\_\_

Quelles sont les conséquences sur votre propre personne qui découlent du ou des geste(s) de violence à caractère sexuel?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne dévoilante, plaignante ou du témoin

\_\_\_\_\_  
Date

Merci d'avoir rempli ce formulaire qui nous permettra de traiter votre dévoilement ou votre plainte en toute confiance et confidentialité. Conformément à notre Politique et à la Loi, l'Obudspersonne traitera rapidement un dévoilement dans un délai n'excédant pas sept (7) jours et 90 jours dans le cas d'une plainte.



**ANNEXE E**

**ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ**

**Dévoilement ou plainte**

Dans le cadre du processus de traitement d'un dévoilement ou d'une plainte, les personnes impliquées s'engagent à être discrètes et à ne pas discuter des faits entourant le dévoilement ou la plainte avec des collègues ou d'autres personnes, sauf à des fins préautorisées par la Loi, par la Politique ou à des fins de consultation auprès d'un professionnel de soutien psychologique<sup>2</sup>, le cas échéant.

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.

Le rapport d'enquête est confidentiel et ne peut en aucun temps être remis aux parties, à leurs accompagnateurs, à leurs représentants et aux témoins, à moins d'une ordonnance à cet effet d'un tribunal compétent.

**En foi de quoi, les personnes impliquées dans le processus touchant un dévoilement ou une plainte en lien avec des violences à caractère sexuel, ont lu et accepté les dispositions de cette entente.**

**Personne dévoilante**     **Personne plaignante**     **Personne mise en cause**     **Personne informée par intermédiaire**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Titre ou fonction : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

**Personne dévoilante**     **Personne plaignante**     **Personne mise en cause**     **Personne informée par intermédiaire**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Titre ou fonction : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

**Personne responsable du guichet unique**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Titre ou fonction : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

**Directrice générale de l'École**     **Directrice pédagogique de l'École**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

<sup>2</sup> Le professionnel de soutien psychologique doit être lié par le secret professionnel.

**ANNEXE F**

**FORMULAIRE DE DIVULGATION  
D'UNE PERSONNE EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ**

Par la présente, je désire divulguer à l'École nationale de l'humour une relation intime ou amoureuse ayant pris naissance avant le début de la relation pédagogique ou d'autorité avec un (e) étudiant (e) de l'École. Par la présente, je suis conscient (e) que conformément à sa Politique, l'École devra prendre les mesures appropriées dans le meilleur intérêt de l'étudiant (e).

Nom de la personne visée par cette divulgation : \_\_\_\_\_

Date du début de la relation intime ou amoureuse : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Nom (personne qui divulgue cette information)

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Nom (Responsable de l'intervention de l'École)

\_\_\_\_\_  
Date