



Syn Studio

ÉCOLE D'ART
ART SCHOOL

**POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER
LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	2
1. PRINCIPES.....	2
2. DÉFINITIONS.....	3
3. RESPONSABILITÉS.....	6
4. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ.....	7
5. MESURES DE SÉCURITÉ.....	9
A. Installations	
B. Relations Intimes	
C. Confidentialité	
D. Protection contre les représailles	
E. En cas de non-respect de la politique	
6. DIFFUSION ET FORMATION.....	10
A. Membres du Personnel	
B. Étudiants	
7. CHAMP D'APPLICATION.....	11

PRÉAMBULE

La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au sein de l'École Syn Studio a pour but de promouvoir un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire, exempt de violences à caractère sexuel, y compris de harcèlement sexuel, où chaque personne a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.

Tel que le prévoit la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, chapitre P-22.1 - <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1>), la présente politique a été adoptée par la Direction de l'École Syn Studio le 1 Septembre 2019.

La présente Politique sera révisée tous les cinq (5) ans, à moins d'un changement nécessitant une révision, et transmise au ministre (art. 9 de la Loi).

1. PRINCIPES

- L'école désavoue toute forme de violence à caractère sexuel parce qu'elle constitue une entrave au droit à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables.
- L'école s'engage à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour la population étudiante et les membres du personnel.
- L'école reconnaît aux personnes le droit d'être protégées, aidées et défendues par des mécanismes de recours appropriés.
- L'école s'assure que cette Politique s'applique à l'ensemble de sa communauté et à tous ceux qui y œuvrent, y compris les intervenants externes.
- L'école s'assure que les cas sont traités en toute impartialité, équité, discrétion et vigilance.
- L'école s'assure qu'aucun préjudice ne peut être exercé à l'endroit d'une personne qui a porté plainte ni à l'endroit d'une personne qui aurait participé au traitement d'une plainte.
- L'école respecte le choix de toute personne de porter plainte ou pas, elle ne se substituera pas aux autorités policières et interviendra, qu'il y ait une plainte ou non, pour assurer des conditions de travail et d'études justes et raisonnables.

2. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient :

A. Violence à caractère sexuel

Se dit de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant les inconduites relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement et le cyberharcèlement sexuels et l'agression sexuelle.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (victime ou agresseur), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et 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.

B. Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence 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.

C. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, 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 celui-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

D. Cyberharcèlement sexuel

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle, sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel.

E. Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle.

F. Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide 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 parce qu'elle est inconsciente;
- le consentement de la personne est obtenu 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.

Pour les fins de la présente Politique, le consentement est invalide en présence d'une relation d'autorité directe entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante ou un membre du personnel lorsqu'une relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation.

Au Canada, en matière criminelle, 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

G. Dévoilement

Au sens de La Politique, on entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. 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.

H. Signalement

Au sens de la Politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

I. Plainte

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.

J. Relation d'autorité

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation maître-élève.

K. Relations intimes

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

L. Personnel d'encadrement

Personne qui exerce une fonction, dans un organisme ou une entreprise, et qui détient des pouvoirs décisionnels.

M. Membre du personnel

Personne employée dans un service, individu en situation de travail dans un établissement, une entreprise. (Dictionnaire Larousse)

N. Guichet Unique

Le Guichet unique est composé de deux membres du personnel de l'École, chacun représentant un pôle d'enseignement.

Kirsty Carter - admissions@synstudio.ca - Responsable des Admissions - accueille et accompagne les étudiants du programme de Diplôme en Conception Artistique (AEC)

Stéphanie Morin - info@synstudio.ca - Assistante d'Administration - accueille et accompagne les étudiants du programme Temps Plein Intensif ainsi que les étudiants à Temps Partiel.

Le Guichet Unique pour mission d'accueillir, référer et accompagner toute personne désirant transmettre de l'information ou nécessitant du soutien en lien avec les violences à caractère sexuel. Le rôle du Guichet unique est d'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre et de les accompagner dans le processus et non de mener une enquête administrative ou disciplinaire.

O. Le Comité Permanent

Composé de membres de la Direction de l'École :

Président : anthony@synstudio.ca

Directeur d'Études / Assistant Directeur d'Études : direction@synstudio.ca

Administrateur : admin@synstudio.ca

3. RESPONSABILITÉS

La Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel est une politique institutionnelle. Elle concerne tout le personnel de Syn Studio de même que toute la population étudiante, les sous-traitants et intervenants.

Tous les membres de la communauté collégiale doivent :

- prendre connaissance de la présente Politique, s'approprier son contenu et ses responsabilités;
- respecter la présente Politique;
- recommander toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir auprès du Guichet Unique;
- signaler, dès que possible, au Guichet Unique, toute situation de violence à caractère sexuel dont ils sont témoins;
- coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel tout en tenant compte des conflits de rôle ou d'intérêt possibles;

Les membres du Guichet Unique de Syn Studio ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

- recevoir les personnes qui portent plainte et s'assurer qu'elles comprennent bien leurs droits et les divers recours prévus à La Politique;
- informer les personnes plaignantes de leurs droits et recours, ainsi que des démarches possibles;
- juger de la conformité de la plainte, soit vérifier si la situation portée à son attention fait partie des objets visés par La Politique en vigueur, c'est-à-dire qu'elle correspond à la définition de violences à caractère sexuel. Si la plainte est jugée non conforme, recommander à la personne de s'adresser aux instances appropriées en lien avec la situation présentée;
- identifier avec les personnes plaignantes le type d'action qu'elles souhaitent entreprendre.
- guider les personnes plaignantes vers un organisme de soutien psychologique;
- assister ces personnes quant à la formulation de leur plainte et la préparation de leur dossier;

Les membres du Comité Permanent de Syn Studio ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

- proposer les moyens nécessaires à une application pleine et entière de la présente Politique;
- sensibiliser les personnes étudiant et travaillant dans l'établissement afin de prévenir les comportements de violence à caractère sexuel;
- offrir la formation obligatoire à la population étudiante et aux membres du personnel;
- donner une formation adéquate aux membres du Guichet Unique visant à prévenir et à contrer toute forme de violence à caractère sexuel.
- superviser l'application de la présente Politique et veiller à sa diffusion;
- nommer les personnes-ressources constituant le Guichet Unique;
- s'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente Politique et à la Loi;
- soutenir les membres du personnel chargés d'intervenir;
- soutenir les personnes plaignantes dans la poursuite de la défense de leurs intérêts;
- rencontrer (séparément) la personne ou les personnes faisant l'objet d'une plainte, informer du contenu de la plainte et prendre note de sa (leur) version des faits;
- effectuer un rapport d'enquête
- une fois l'enquête terminée, évaluer et appliquer les mesures ou sanctions nécessaires
- appliquer la procédure accompagnant la Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel;

4. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

Toute personne participant au processus de plainte, même comme observatrice, doit s'engager à maintenir la confidentialité des informations par la signature du formulaire de confidentialité.

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente Politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire auprès du Guichet Unique ; soit en personne, soit par courriel.

À la réception de telles informations, le Guichet Unique s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin.

Lorsqu'un membre du Guichet Unique reçoit un signalement ou un dévoilement, il doit tout d'abord accueillir la victime et assurer une écoute. Puis, il transmettra les informations recueillies au Comité Permanent.

Une fois ces informations transmises au Comité Permanent, le Comité Permanent évaluera avec les personnes concernées les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées contre les représailles, le cas échéant. Syn Studio s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours.

Le Comité Permanent s'engage à collaborer avec d'éventuels intervenants externes (police, travailleur social, etc...) uniquement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

Ensuite, le Comité Permanent évaluera la situation et choisira l'intervention appropriée de concert avec la victime. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime;
- dépôt d'une plainte;
- etc.

La confidentialité de l'identité de la victime et des éléments permettant de l'identifier doit être maintenue, sauf avec son consentement. Dans tous les cas, la victime peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

Un suivi sera fait auprès de la victime par le Comité Permanent afin de s'assurer que la situation est résolue. Dans le cas contraire, une plainte pourra être déposée.

Lors de l'enquête, l'une ou l'autre des parties peut être accompagnée d'une personne de son choix, laquelle a un rôle de soutien et d'observation lors des entrevues d'enquête. Cette accompagnatrice ou cet accompagnateur est tenu à la confidentialité et ne peut agir à titre de témoin aux fins de l'enquête.

Le processus peut prendre fin à tout moment, si l'auteur de la plainte le désire.

Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le Comité Permanent discutera de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

Sauf en cas de nécessité, la confidentialité de l'identité de l'auteur de la plainte et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf si le plaignant en donne son consentement.

Une fois les mesures d'accommodement mises en œuvre, le Comité Permanent validera auprès de l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non.

Si la plainte est jugée non conforme, en vertu de la présente Politique, le Comité Permanent dirigera la personne plaignante vers un mécanisme de gestion des conflits plus approprié ou lui proposera d'autres moyens pour régler la situation.

Après une enquête poussée, le Comité Permanent rendra une décision. Les personnes concernées seront avisées de cette décision.

Toute plainte sera traitée dans les 90 jours suivant son émission.

5. MESURES DE SÉCURITÉ

A. Installations

L'École vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes et la vidéosurveillance. Syn Studio s'engage à offrir des installations sécurisées et sous surveillance constante.

B. Relations Intimes

Syn Studio est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et l'un des étudiants vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, toute relation entre un membre du personnel, du corps enseignant ou un intervenant et un étudiant du programme de Diplôme en Conception Artistique (AEC) sont formellement interdites.

Les cours Temps Partiel ou le programme Temps Plein Intensif étant privés, non-reconnus par le Ministère de l'Éducation et n'impliquant pas de système de notation ; les relations intimes entre les membres du personnel et les étudiants Temps Partiel ou Temps Plein sont non-recommandées, mais tolérées.

C. Confidentialité

Lorsque le Guichet Unique ou le Comité Permanent reçoit de l'information, il doit garder celle-ci confidentielle, sauf avec l'autorisation expresse ou implicite de la personne qui a fourni l'information, si la loi l'ordonne, pour prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables ou en application de la présente Politique.

Dans le cas où l'École décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. Il s'agit d'informations confidentielles devant être protégées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le Comité Permanent peut transmettre de l'information anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.

D. Protection contre les représailles

L'École s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger les auteurs de plainte, signalement et dévoilement, ou la personne qui a fourni des renseignements de représailles de la part du milieu. 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, du signalement 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 présente Politique et leur auteur sera sanctionné conformément à la présente Politique.

La personne visée par une plainte administrative sera avisée qu'aucune mesure de représailles à l'endroit de la personne qui a signalé une situation problématique ou déposé une plainte ne sera tolérée et, qu'advenant ce cas, cet élément sera pris en compte dans l'évaluation de la plainte et des sanctions applicables, le cas échéant.

E. En cas de non-respect de La Politique

Le non-respect de la présente Politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou l'expulsion.

La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

6. DIFFUSION ET FORMATION

A. Membres du Personnel

Tout membre du personnel sous contrat permanent sera rencontré par le Comité Permanent dans les trente (30) jours suivant la mise en place de celle-ci. La Politique lui sera présentée. Une fois La Politique comprise, un formulaire de reconnaissance devra être signé par le membre du personnel, confirmant ainsi sa connaissance de La Politique et s'engagent à la respecter.

Tout intervenant se verra remettre une copie de La Politique en main propre par le Comité Permanent. Un registre d'accusés de réception sera tenu par le Comité Permanent.

B. Étudiants

En plus d'avoir un accès permanent à La Politique, disponible de manière permanent sur le site internet de l'École, chaque étudiant du Diplôme en Conception Artistique (AEC) recevra un courriel comprenant La Politique.

Aussi, lors des sessions d'orientation, un membre du Comité Permanent détaillera La Politique dans un segment dédié à la prévention contre les violences à caractère sexuel. Le membre représentant du Guichet Unique attiré à chaque pôle sera également présenté au étudiant.

7. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à tous les membres de la communauté scolaire, de même qu'à toute personne faisant affaire avec l'École, telle que les contractants, les sous-traitants, etc.

La présente Politique est en vigueur à l'École, dans l'ensemble de ses locaux (460 rue Ste Catherine O, bureaux #508 et #504).

La présente Politique s'applique également aux sorties pédagogiques (atelier en extérieur, visite de musées, visite de studios...) organisées et encadrées par l'École.