



Rapport d'enquête

Gestion des situations impliquant tout comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves

Centre de services scolaire de l'Énergie (École secondaire du Rocher)

Cégep Édouard-Montpetit et au Collège Montmorency

Mai 2023

CONFIDENTIEL

2437-00

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX	I
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES UTILISÉS DANS CE RAPPORT	1
1. SOMMAIRE EXÉCUTIF.....	2
2. MISE EN CONTEXTE	4
3. MANDAT ET MÉTHODOLOGIE.....	5
4. CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE.....	6
5. FIL DES ÉVÉNEMENTS	16
6. PORTRAIT DES ÉTABLISSEMENTS	21
7. DIAGNOSTIC SUR LES PROCESSUS ADMINISTRATIFS.....	23
8. DIAGNOSTIC SUR LES MESURES D'EMBAUCHE	32
9. CONSTATS GÉNÉRAUX.....	40
10. RECOMMANDATIONS	44
11. CONCLUSION	47
12. ANNEXES	48

Liste des tableaux

Tableau 1 : politiques et règlements des trois établissements	23
---	----

2437-00

Liste des abréviations et acronymes utilisés dans ce rapport

Basketball Québec	Fédération de Basketball du Québec
CPI	Centre de prévention et d'intervention
CSS	Centre de services scolaire
CSSDE	Centre de services scolaire de l'Énergie
DE	Direction des enquêtes
LIP	Loi sur l'instruction publique
MEQ	Ministère de l'Éducation
PC	Protecteur du citoyen
PdÉ	Protecteur de l'élève
RSEQ	Réseau du sport étudiant du Québec
VACS	Violences à caractère sexuel

1. SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le présent rapport fait état des résultats d'une enquête sur l'administration, l'organisation et le fonctionnement du Centre de services scolaire de l'Énergie (CSSDE) et de l'École secondaire du Rocher, du Cégep Édouard-Montpetit, du Collège Montmorency, particulièrement en ce qui a trait aux processus administratifs et les mesures d'embauche, notamment en ce qui concerne la gestion des situations impliquant tout comportement pouvant faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

Cette enquête a été initiée sur la base d'informations portées à l'attention du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur, notamment à la suite des allégations d'abus physiques, de harcèlement psychologique, de violence verbale et d'agressions sexuelles perpétrés par un entraîneur d'une équipe féminine de basketball dans différents établissements d'enseignement du Québec.

Les travaux réalisés dans le cadre de cette enquête nous ont permis de mettre en lumière les zones de vulnérabilités existant dans le cheminement de dossiers et les processus administratifs et d'établir des constats précis et documentés afin de mitiger le risque éventuel d'atteinte à la sécurité physique ou psychologique des élèves.

Les principaux constats sont les suivants :

- Disparité dans le traitement des plaintes portant sur les violences à caractère sexuel;
- Vérification se limitant aux antécédents judiciaires sans y inclure la notion d'absence d'empêchement;
- Diffusion restreinte des informations concernant le comportement des entraîneurs entre les établissements, le Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ) et les fédérations sportives;
- Diffusion restreinte des dispositions réglementaires concernant le processus de traitement des plaintes et des signalements au CSSDE;
- Lacunes dans le processus d'embauche et l'encadrement des entraîneurs;
- Peu d'incitatifs disponibles pour attirer et fidéliser les entraîneurs formés.

À la lumière de ces constats, plusieurs mesures sont proposées dans ce rapport afin de corriger la situation et, ultimement, mitiger le risque éventuel d'atteinte à la sécurité physique ou psychologique des élèves.

Ainsi, il est recommandé aux deux ministères d'encadrer les processus de traitement des plaintes et des signalements par une réglementation afin de s'assurer que les établissements d'enseignement assujettis à la *Loi sur l'instruction publique* et à la *Loi sur l'enseignement privé* se dotent de mécanismes appropriés pour assurer un traitement juste des plaintes portant sur les violences à caractère sexuel.

Dans un autre ordre d'idées, il convient que des vérifications d'antécédents judiciaires soient réalisées pour l'ensemble des intervenants des différents établissements et qu'elles tiennent compte de tous comportements, passés ou présents, pouvant raisonnablement faire craindre pour l'intégrité psychologique ou physique des élèves et des étudiants.

De plus, les sanctions visant les entraîneurs devraient être centralisées dans un registre dont l'accès serait réservé aux établissements d'enseignement, au RSEQ et aux fédérations sportives. Enfin, le processus d'embauche et l'encadrement des entraîneurs devraient être renforcés au CSSDE, ce qui devrait améliorer le statut des entraîneurs dans les établissements d'enseignement et professionnaliser leur fonction.

2. MISE EN CONTEXTE

1. Le 18 novembre 2022, dans la foulée des allégations d'abus physiques, de harcèlement psychologique, de violence verbale et d'agressions sexuelles perpétrés par un entraîneur d'une équipe féminine de basketball, survenus à l'École secondaire du Rocher, au Cégep Édouard-Montpetit et au Collège Montmorency, le ministre de l'Éducation et la ministre de l'Enseignement supérieur déclenchent une enquête interministérielle pour faire la lumière sur cette situation extrêmement préoccupante¹.
2. Le 21 novembre 2022, la Direction des enquêtes (DE) du ministère de l'Éducation (MEQ) est mandatée par la ministre responsable du Sport, du Loisir et du Plein air, M^{me} Isabelle Charest, pour réaliser une enquête concernant le risque de mettre en danger la sécurité d'une personne à l'occasion de la pratique d'un sport, particulièrement au sein de la Fédération de Basketball du Québec (Basketball Québec) et du Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ)². À la lumière des premières analyses de la DE, il a été décidé d'aborder, dans un premier temps, la pratique sécuritaire d'un sport afin d'apporter les éléments d'enquêtes nécessaires à une meilleure compréhension de l'environnement sportif. Celle-ci permet d'analyser adéquatement l'influence de l'écosystème sur les événements allégués [REDACTED]. À la demande de la ministre, la DE a remis le rapport final le 28 février 2023.
3. Le 14 décembre 2022, la DE du Ministère est mandatée par les deux ministres, le ministre de l'Éducation, M. Bernard Drainville et la ministre de l'Enseignement supérieur, M^{me} Pascale Déry, pour réaliser une enquête concernant l'administration, l'organisation et le fonctionnement du Centre de services scolaire de l'Énergie (CSSDE) et de l'École secondaire du Rocher, du Cégep Édouard-Montpetit et du Collège Montmorency (Annexe 2)³. Conformément au mandat reçu, la DE a remis un rapport préliminaire aux autorités ministérielles le 28 février 2023.

¹ Information consultée le 27 février 2023 sur l'adresse :

<https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/basketball-scolaire-au-quebec-le-gouvernement-declenche-une-enquete-44139>.

² Annexe 1 : Mandat d'enquête sur Risque de sécurité et d'intégrité des personnes lors de la pratique d'un sport.

³ Annexe 2 : Les deux mandats d'enquête.

3. MANDAT ET MÉTHODOLOGIE

4. La DE est mandatée pour faire une enquête afin de dresser un état de situation sur les processus administratifs et les mesures d'embauche, et ce, pour déterminer si les modifications apportées depuis les faits allégués ont permis de corriger les zones de vulnérabilité.
5. Depuis décembre 2022, les travaux de la DE ont permis de mieux connaître l'environnement qui prévaut dans le sport et d'optimiser les efforts pour atteindre les objectifs fixés par les mandats des autorités interministérielles.
6. Pour fins d'exécution du mandat, les enquêteurs assignés au dossier ont colligé les informations et les preuves documentaires provenant des établissements d'enseignement [REDACTED] ainsi que des témoignages, et cela, selon un plan d'intervention en trois phases :
 - **Phase 1 — Consolidation de l'information publique et interne** : cette phase vise à extraire des informations préliminaires de diverses sources pour documenter et cibler la problématique à examiner. Elle permet également de planifier les travaux et de solliciter les collaborations.
 - **Phase 2 — Collecte et analyse des informations obtenues auprès des trois établissements ciblés et du CSSDE afin d'en vérifier la conformité** : cette phase consiste à transmettre une liste détaillée de documents à obtenir de façon volontaire, à analyser leur contenu et à déceler les manquements. Leur analyse portera sur le respect des processus et la gestion des situations d'abus afin d'identifier certaines pratiques irrégulières des établissements.
 - **Phase 3 — Rencontre des établissements visés par l'enquête** : cette phase consiste à rencontrer les principaux acteurs des trois établissements ciblés et les autorités du CSSDE afin d'obtenir des précisions ou des explications sur les documents transmis ainsi que sur les pratiques administratives et les mesures d'embauche relatives à la gestion des situations d'abus.

4. CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

7. Cette enquête est menée en vertu des deux lois suivantes :

8. *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3), article 478.3 :

« Le ministre peut désigner une personne pour enquêter sur quelque matière se rapportant à la qualité des services éducatifs ainsi qu'à l'administration, à l'organisation et au fonctionnement d'un centre de services scolaire, d'un de ses établissements d'enseignement ou du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal.

Le ministre peut également désigner une personne pour enquêter sur tout comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

La personne désignée par le ministre est investie, pour les fins d'une enquête, de l'immunité et des pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf du pouvoir d'imposer l'emprisonnement. »

9. *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (RLRQ, c. C-29), article 29 :

« Le ministre peut charger une personne qu'il désigne de vérifier si les dispositions de la présente loi et de ses textes d'application sont observées par un collège ou d'enquêter sur quelque matière se rapportant à la pédagogie, à l'administration ou au fonctionnement d'un collège.

Le ministre peut également désigner une personne pour enquêter sur tout comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des étudiants.

La personne désignée par le ministre est investie, pour les fins d'une vérification ou d'une enquête, de l'immunité et des pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf du pouvoir d'imposer l'emprisonnement.

Le ministre et le sous-ministre possèdent d'office les droits et pouvoirs de faire des vérifications ou des enquêtes. »

4.1 Loi sur l'instruction publique (LIP)

10. La LIP définit les droits, devoirs et obligations des différents intervenants du milieu scolaire concernant la gestion de la violence :

*« **Violence** » : toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée intentionnellement contre une personne, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens (Art. 13.3).*

Conseil d'établissement

11. L'article 75.1 :

« Le conseil d'établissement adopte le plan de lutte contre l'intimidation et la violence et son actualisation proposé par le directeur de l'école. Ce plan a principalement pour objet de prévenir et de contrer toute forme d'intimidation et de violence à l'endroit d'un élève, d'un enseignant et de tout autre membre du personnel de l'école.

Le plan de lutte contre l'intimidation et la violence doit notamment prévoir, en outre des éléments que le ministre peut prescrire par règlement :

1° une analyse de la situation de l'école au regard des actes d'intimidation et de violence;

2° les mesures de prévention visant à contrer toute forme d'intimidation ou de violence motivée, notamment, par le racisme, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'homophobie, un handicap ou une caractéristique physique;

3° les mesures visant à favoriser la collaboration des parents à la lutte contre l'intimidation et la violence et à l'établissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire;

4° les modalités applicables pour effectuer un signalement ou pour formuler une plainte concernant un acte d'intimidation ou de violence et, de façon plus particulière, celles applicables pour dénoncer une utilisation de médias sociaux ou de technologies de communication à des fins de cyberintimidation;

5° les actions qui doivent être prises lorsqu'un acte d'intimidation ou de violence est constaté par un élève, un enseignant, un autre membre du personnel de l'école ou par quelque autre personne;

6° les mesures visant à assurer la confidentialité de tout signalement et de toute plainte concernant un acte d'intimidation ou de violence;

7° les mesures de soutien ou d'encadrement offertes à un élève victime d'un acte d'intimidation ou de violence ainsi que celles offertes à un témoin ou à l'auteur d'un tel acte;

8° les sanctions disciplinaires applicables spécifiquement au regard des actes d'intimidation ou de violence selon la gravité ou le caractère répétitif de ces actes;

9° le suivi qui doit être donné à tout signalement et à toute plainte concernant un acte d'intimidation ou de violence.

Un document expliquant le plan de lutte contre l'intimidation et la violence est distribué aux parents. Le conseil d'établissement veille à ce que ce document soit rédigé de manière claire et accessible.

Le plan de lutte contre l'intimidation et la violence est révisé annuellement et, le cas échéant, il est actualisé. »

12. L'article 83.1 :

« Le conseil d'établissement procède annuellement à l'évaluation des résultats de l'école au regard de la lutte contre l'intimidation et la violence.

Un document faisant état de cette évaluation est distribué aux parents, aux membres du personnel de l'école et au protecteur de l'élève. »

13. L'article 75.3 :

« Tout membre du personnel d'une école doit collaborer à la mise en œuvre du plan de lutte contre l'intimidation et la violence et veiller à ce qu'aucun élève de l'école à laquelle il est affecté ne soit victime d'intimidation ou de violence. »

Directeur de l'école

14. L'article 96.12 :

« Sous l'autorité du directeur général du centre de services scolaire, le directeur de l'école s'assure de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école.

Il assure la direction pédagogique et administrative de l'école et s'assure de l'application des décisions du conseil d'établissement et des autres dispositions qui régissent l'école.

Le directeur de l'école voit à la mise en œuvre du plan de lutte contre l'intimidation et la violence. Il reçoit et traite avec diligence tout signalement et toute plainte concernant un acte d'intimidation ou de violence.

Le directeur de l'école qui est saisi d'une plainte concernant un acte d'intimidation ou de violence doit, après avoir considéré l'intérêt des élèves directement impliqués, communiquer promptement avec leurs parents afin de les informer des mesures prévues dans le plan de lutte contre l'intimidation et la violence. Il doit également les informer de leur droit de demander l'assistance de la personne que le centre de services scolaire doit désigner spécialement à cette fin.

Le directeur de l'école transmet au directeur général du centre de services scolaire, au regard de chaque plainte relative à un acte d'intimidation ou de violence dont il est saisi, un rapport sommaire qui fait état de la nature des événements qui se sont produits et du suivi qui leur a été donné.

Le directeur de l'école doit désigner, parmi les membres du personnel de l'école, une personne chargée, dans le cadre de sa prestation de travail, de coordonner les travaux d'une équipe qu'il doit constituer en vue de lutter contre l'intimidation et la violence. »

15. L'article 96.21 :

« [...] Le directeur de l'école voit à ce que tous les membres du personnel de l'école soient informés des règles de conduite et des mesures de sécurité de l'école, des mesures de prévention établies pour contrer l'intimidation et la violence et de la procédure applicable lorsqu'un acte d'intimidation ou de violence est constaté. »

Centre de services scolaire

16. L'article 210.1 :

« Le centre de services scolaire veille à ce que chacun de ses établissements offre un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire de manière à ce que tout élève qui le fréquente puisse y développer son plein potentiel, à l'abri de toute forme d'intimidation ou de violence. À cette fin, il soutient les directeurs de ses établissements au regard de la lutte contre l'intimidation et la violence. »

Protecteur de l'élève

17. L'article 220.2 :

« [...] Le protecteur de l'élève doit transmettre annuellement au centre de services scolaire un rapport qui indique le nombre et la nature des plaintes qu'il a reçues, la nature des correctifs qu'il a recommandés ainsi que les suites qui leur ont été données. Ce rapport doit faire état, de manière distincte, des plaintes concernant des actes d'intimidation ou de violence. Il peut contenir toute recommandation que le protecteur de l'élève estime opportune quant aux mesures requises pour lutter contre l'intimidation et la violence. Le rapport du protecteur de l'élève doit être joint au rapport annuel du centre de services scolaire. »

4.1.1 Règlement sur la procédure d'examen des plaintes établie par un centre de services scolaire

18. L'article 1 : « La procédure d'examen des plaintes établie par un centre de services scolaire en application de l'article 220.2 de la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3) doit notamment prévoir :

1° les modalités de formulation d'une plainte, selon qu'elle est verbale ou écrite;

2° le processus de cheminement d'une plainte;

3° le droit, pour le plaignant, d'être accompagné par la personne de son choix, à toute étape de la procédure d'examen de sa plainte;

4° l'occasion, pour les intéressés, de présenter leurs observations;

5° le moyen par lequel le plaignant sera informé du résultat de l'examen de sa plainte, le délai maximum dans lequel il en sera informé ainsi que les mesures applicables afin d'assurer le suivi des correctifs qui, le cas échéant, seront proposés;

6° l'envoi au plaignant d'un avis lui rappelant son droit, s'il est insatisfait de l'examen de sa plainte ou du résultat de cet examen, de s'adresser au protecteur de l'élève et l'informant des documents ou renseignements nécessaires pour avoir rapidement accès aux services du protecteur de l'élève;

7° l'obligation du conseil des commissaires d'informer le plaignant des suites qu'il entend donner à toute recommandation du protecteur de l'élève.

La procédure d'examen des plaintes établie par le centre de services scolaire ne peut avoir pour effet de limiter les plaintes qui peuvent être formulées par les élèves ou leurs parents. »

Protecteur de l'élève

19. L'article 8 :

« Le protecteur de l'élève intervient après que le plaignant a épuisé les autres recours prévus par la procédure d'examen des plaintes.

Toutefois, il peut se saisir d'une plainte à toute étape de la procédure d'examen de la plainte lorsqu'il estime que son intervention est nécessaire afin d'éviter que le plaignant ne subisse un préjudice. »

20. L'article 9 :

« Le protecteur de l'élève peut requérir la collaboration de tout membre du personnel du centre de services scolaire dont il juge l'expertise nécessaire et, avec l'autorisation du conseil d'administration du centre de services scolaire, avoir recours à un expert externe.

Le protecteur de l'élève peut rejeter, sur examen sommaire, toute plainte qu'il juge frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi. »

21. L'article 10 :

« Il peut également refuser ou cesser d'examiner une plainte s'il a des motifs raisonnables de croire que son intervention n'est manifestement pas utile ou si le délai écoulé entre le déroulement des événements qui ont engendré l'insatisfaction du plaignant et le dépôt de la plainte rend son examen impossible. »

4.1.2 Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, d'abus physiques ou de négligence grave (Entente)

22. Cette entente signée en 2001 implique cinq ministères, soit le ministère de l'Éducation, du ministère de la Justice, du ministère de la Sécurité publique, du ministère de la Santé et des Services sociaux et du ministère de la Famille et de l'Enfance. Cette entente implique également de nombreux partenaires dont les centres jeunesse, les services de police, les commissions scolaires⁴ et leurs établissements, les services de garde et les organismes communautaires⁵. Elle détermine les rôles et les responsabilités de chacun des partenaires.

23. L'Entente a pour objet l'engagement des parties à agir en concertation afin de garantir une meilleure protection aux enfants victimes d'abus sexuels, d'abus physiques et de négligence grave lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire que leur sécurité ou leur développement est compromis et qu'une infraction criminelle a été commise à leur endroit⁶.

24. Les modalités particulières que l'Entente doit respecter sont prévues à l'article 214.1 et 214.2 de la LIP :

« Un centre de services scolaire et l'autorité de qui relève chacun des corps de police desservant son territoire doivent conclure une entente concernant les modalités d'intervention

⁴ Les commissions scolaires francophones sont devenues des centres de services scolaires en 2020.

⁵ Bilan interministériel de l'implantation de l'Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leur santé physique, décembre 2006; p. 12.

⁶ Guide de pratique : Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, d'abus physiques ou de négligence grave; p. 6.

des membres du corps de police en cas d'urgence ainsi que lorsqu'un acte d'intimidation ou de violence leur est signalé et visant à mettre en place un mode de collaboration à des fins de prévention et d'enquêtes.

Le gouvernement peut, par règlement, déterminer les éléments essentiels et les modalités particulières que l'entente doit respecter.

À défaut d'entente, le ministre et le ministre de la Sécurité publique déterminent conjointement les modalités d'intervention des membres du corps de police en cas d'urgence et lorsqu'un acte d'intimidation ou de violence est signalé ainsi que le mode de collaboration à des fins de prévention et d'enquêtes pour tenir lieu d'entente entre le centre de services scolaire et l'autorité de qui relève le corps de police desservant son territoire.

Le directeur général du centre de services scolaire transmet copie de cette entente aux directeurs d'école et au protecteur de l'élève » (Art. 214.1).

« Un centre de services scolaire doit conclure une entente avec un établissement ou un autre organisme du réseau de la santé et des services sociaux en vue de convenir des services offerts aux élèves lorsqu'un acte d'intimidation ou de violence est signalé. Il peut également conclure une entente avec un organisme communautaire œuvrant sur son territoire. Toute entente doit en outre porter sur les actions qui, dans de tels cas, doivent être menées de façon concertée.

Le directeur général du centre de services scolaire transmet copie de cette entente aux directeurs d'école et au protecteur de l'élève » (Art. 214.2).

4.2 Loi sur le protecteur national de l'élève

25. La loi prévoit la nomination, par le gouvernement, d'un protecteur national de l'élève ainsi que la nomination, par le ministre de l'Éducation, de protecteurs régionaux de l'élève. La loi prévoit plus particulièrement que le protecteur national de l'élève est responsable de l'application adéquate et optimale des dispositions relatives à la procédure de traitement des plaintes⁷. Le recours prévu au Protecteur national de l'élève concerne l'enseignement primaire, l'enseignement secondaire, la formation professionnelle et la formation générale des adultes⁸.

26. À compter de la rentrée scolaire 2023, les procédures de traitement des plaintes en vigueur dans les centres de service scolaires (CSS) et les commissions scolaires seront remplacées par une nouvelle procédure nationale de traitement des plaintes en trois étapes :

- **Étape 1** : s'adresser à la personne directement concernée ou à son supérieur immédiat;
- **Étape 2** : s'adresser au responsable du traitement des plaintes;
- **Étape 3** : s'adresser au protecteur régional de l'élève.

*Une plainte concernant un acte de violence à caractère sexuel pourra être formulée directement au protecteur régional de l'élève, sans avoir à passer par les deux premières étapes du processus.*⁹

⁷ Projet de loi n° 9 : Loi sur le protecteur national de l'élève; p. 2.

⁸ La section suivante présente le traitement des plaintes dans l'enseignement supérieur.

⁹ Information consultée le 12 avril 2023 sur l'adresse :

Le protecteur régional de l'élève transmettra alors sans délai la plainte au directeur de l'établissement d'enseignement visé ou à la personne désignée par l'établissement d'enseignement privé, à moins qu'il n'ait des motifs raisonnables de croire que cela puisse nuire à une enquête ou que la personne plaignante s'y oppose.

Les plaintes relatives aux actes de violence à caractère sexuel sont traitées en urgence.

Le Protecteur national de l'élève se réfère à la définition de la violence à caractère sexuel inscrite à la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur :

« 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 »¹⁰.

4.3 Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

27. La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, chapitre P-22.1) prévoit que tout établissement d'enseignement doit établir une politique qui aura pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel dans le but d'assurer des lieux d'études et de travail sains, sécuritaires et respectueux¹¹.

28. L'article 1 :

« La présente loi a pour objet de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel. À cette fin, elle prévoit notamment la mise en œuvre de moyens de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes. Dans la présente loi, 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. »

29. L'article 3 :

« Tout établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel.

<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/education/organismes-lies/protecteur-eleve/porter-plainte>.

¹⁰ Information consultée le 12 avril 2023 sur l'adresse :

<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/education/organismes-lies/protecteur-eleve/porter-plainte>.

¹¹ Information consultée le 12 avril 2023 sur l'adresse : <https://www.quebec.ca/education/accompagnement-etudiants/soutien-etablissements/violence-intimidation/prevenir-contrer-violences-caractere-sexuel-enseignement-superieur>.

La politique doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Cette politique doit être distincte de toute autre politique de l'établissement. Elle doit notamment prévoir, en outre des éléments que le ministre peut prescrire :

1° les rôles et responsabilités des dirigeants, des membres du personnel, des représentants des associations étudiantes et des étudiants au regard des violences à caractère sexuel;

2° la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel, y compris de l'information de nature juridique ainsi que des activités obligatoires de formation pour les étudiants;

3° des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes;

4° des mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires;

5° des règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante;

6° les mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles;

7° les modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement concernant toutes violences à caractère sexuel, incluant la possibilité de le faire en tout temps;

8° le suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que les mesures d'accommodement visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études, le cas échéant;

9° l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel;

10° les actions qui doivent être prises par l'établissement d'enseignement, les dirigeants, les membres du personnel, les représentants des associations étudiantes et les étudiants lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à leur connaissance;

11° les délais d'intervention applicables aux mesures d'accommodement prévues au paragraphe 8°, à l'offre de service prévue au paragraphe 9° et aux actions prévues au paragraphe 10°, qui ne peuvent excéder 7 jours, ainsi que le délai de traitement des plaintes, qui ne peut excéder 90 jours;

12° des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toutes violences à caractère sexuel;

13° des mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires à toute personne en vue d'assurer sa sécurité, mais ne pouvant comprendre des moyens pour obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement d'enseignement;

14° des mesures visant à protéger contre les représailles la personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou fourni des renseignements;

15° des sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif.

La politique doit également inclure un code de conduite prévoyant les règles qu'une personne, ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant, doit respecter si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci.

Ce code de conduite doit comprendre un encadrement ayant pour objectif d'éviter toute situation où pourraient coexister ces liens et relations lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel. »

30. L'article 12 mentionne que :

« L'établissement d'enseignement rend compte de l'application de sa politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ministre. Il doit y faire état, selon la méthodologie déterminée par le ministre :

1° des mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants;

2° des activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;

3° des mesures de sécurité mises en place;

4° du nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;

5° des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;

6° du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique;

7° de tout autre élément déterminé par le ministre. »

4.3.1 Rapport de la mise en œuvre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

31. Le rapport répond à l'exigence prévue à l'article 14 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, chapitre P-22.1) en vertu duquel la ministre de l'Enseignement supérieur a l'obligation de faire rapport au gouvernement du Québec.

32. L'état de situation de la mise en œuvre de la Loi repose sur les collectes de données suivantes :
- Les informations synthétisées par article, faisant suite à l'analyse des politiques transmises au ministère de l'Enseignement supérieur après leur adoption en vertu de l'article 9 de la Loi;
 - Les informations collectées dans le cadre des redditions de comptes annuelles effectuées en vertu de l'article 12 de la Loi¹².
33. La conclusion de cette analyse des politiques, les résultats de la reddition de comptes annuelle et le rapport d'évaluation de la stratégie d'intervention 2017-2022 révèlent les efforts notables des établissements pour se conformer aux exigences de la Loi. Rapidement, ils ont mis en place des moyens pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ou ont bonifié ceux déjà en vigueur¹³.

4.4 Loi sur la sécurité dans les sports

34. La *Loi sur la sécurité dans les sports* (RLRQ, c. S-3.1) a été adoptée par l'Assemblée nationale le 21 décembre 1979. Le ministre responsable de son application est chargé de veiller à ce que la sécurité et l'intégrité des personnes dans les sports soient assurées¹⁴.
35. L'article 20 de la Loi mentionne que le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport :
- « [...] surveille l'exécution de la présente loi et de ses règlements; à cette fin, il a, notamment, pour fonctions de :*
- 1° recueillir, analyser et diffuser de l'information sur la sécurité dans les sports;*
- 2° effectuer ou faire effectuer des études et des recherches sur la sécurité dans les sports;*
- 3° participer à l'éducation du public pour assurer sa sécurité lors de la pratique d'un sport;*
- 4° participer à l'élaboration, en matière de sécurité, de méthodes de formation des personnes qui travaillent dans le domaine des sports;*
- 5° prêter son concours technique à une fédération d'organismes sportifs ou à un organisme sportif non affilié à une fédération pour l'élaboration et la diffusion d'un règlement de sécurité;*
- 6° conseiller toute personne qui lui en fait la demande sur les moyens d'assurer la sécurité dans les sports;*
- 7° (paragraphe abrogé);*
- 8° encourager l'usage de la non-violence dans les sports. »*

¹² Rapport de mise en œuvre : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur; p. 4.

¹³ Rapport de mise en œuvre : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur; p. 35.

¹⁴ Information récupérée le 12 avril 2023 sur l'adresse : <http://www.education.gouv.qc.ca/organismes-de-loisir-et-de-sport/securite-integrite-et-ethique/reglementation/loi-sports/>

5. FIL DES ÉVÉNEMENTS

36. [REDACTED]
37. Le 1^{er} mars 2001, le Québec se dote d'un nouveau mécanisme de concertation intersectorielle : *l'Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leur santé physique*.
38. [REDACTED]
39. [REDACTED]
40. En 2007-2008, le Protecteur du citoyen dénonce, dans son rapport annuel, l'absence d'un recours impartial dans le réseau de l'éducation lorsqu'un élève ou ses parents sont insatisfaits de services reçus en milieu scolaire. Il a alors recommandé que le ministre de l'Éducation « *examine les modalités les plus adéquates pour doter le réseau scolaire d'un régime de traitement des plaintes comportant des garanties d'impartialité et de crédibilité essentielles pour répondre aux besoins des parents, des élèves et des établissements* »¹⁵.
41. En octobre 2008, l'Assemblée nationale adopte la *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école* modifiant la LIP et d'autres dispositions législatives (2008, chapitre 29; « PL 88 ») afin d'obliger les centres de services scolaires à établir une procédure d'examen des plaintes et à désigner une personne agissant à titre de protecteur de l'élève (PdÉ). En 2009, le protecteur de l'élève est un mécanisme d'examen des plaintes en place dans chaque CSS. Ce service a été institué pour donner suite aux recommandations du rapport annuel 2007-2008 du Protecteur du citoyen.¹⁶
42. [REDACTED]
43. Le 30 juin 2010, le conseil des commissaires de la CSSDE adopte le règlement sur la *Procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents*. Ce règlement détermine la procédure à suivre pour la mise en œuvre de la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou les parents¹⁷.
44. [REDACTED]
45. [REDACTED]

¹⁵ Mémoire au conseil des ministres : *Loi sur le protecteur national de l'élève*; le 1^{er} novembre 2021; p.1.

¹⁶ Mémoire présenté à la Commission de la culture et de l'éducation, dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi n° 9 *Loi sur le protecteur national de l'élève*, Janvier 2022; p. 2.

¹⁷ *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents*, 8 juin 2010; p. 1.

46. Le 12 juin 2012, l'Assemblée nationale adopte la *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école* (2012, chapitre 19; « PL 56 »). Cette dernière prévoit :
- *L'adoption d'un plan de lutte contre l'intimidation et la violence, lequel doit notamment prévoir les modalités applicables pour effectuer un signalement ou pour formuler une plainte concernant un acte d'intimidation ou de violence et le suivi qui doit être donné à tout signalement et à toute plainte concernant un tel acte. Notons que des dispositions semblables sont prévues pour les établissements d'enseignement privés;*
 - *La responsabilité du directeur d'école de recevoir et traiter avec diligence tout signalement et toute plainte concernant un acte d'intimidation ou de violence;*
 - *La responsabilité du CSS de préparer un rapport annuel faisant état, de manière distincte pour chacune de ses écoles, du nombre d'actes d'intimidation ou de violence qui ont été portés à la connaissance du directeur général par le directeur de l'école et de la nature de ces actes, ainsi que des interventions qui ont été faites en vue d'améliorer les résultats de ses écoles au regard de la lutte contre l'intimidation et la violence et de la qualité du milieu d'apprentissage.*
47. [REDACTED]
48. En octobre 2016, la publication de la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021* souscrit à la démarche amorcée en 1997 par le gouvernement du Québec qui vise à intégrer l'analyse différenciée selon les sexes dans les politiques publiques et, ainsi, à favoriser l'atteinte de l'égalité entre les sexes¹⁸.
49. En 2016-2017, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a mené des consultations auprès de l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur durant cinq journées de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec. Ces consultations ont permis d'identifier différentes mesures : politique de prévention, renforcement de la sécurité physique des lieux, mécanismes de gestion des plaintes¹⁹.
50. En août 2017, le dévoilement de la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur* s'inscrit en continuité de la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021*.
51. Le 31 octobre 2017, le Protecteur du citoyen publie un rapport intitulé *Traitement des plaintes en milieu scolaire : pour une procédure simple, rapide, efficace et impartiale*²⁰.
52. Le 1^{er} novembre 2017, la ministre responsable de l'Enseignement supérieur, M^{me} Hélène David, présente le projet de loi n^o 151, *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère*

¹⁸ *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021*; p. 15.

¹⁹ *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel enseignement supérieur* - Parce qu'il faut parler et agir. Parce que les victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes; p. 10.

²⁰ Information récupérée le 18 avril 2023 sur l'adresse : <https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/enquetes/rapports-speciaux/traitement-plaintes-milieu-scolaire-pour-une-procedure-simple-efficace-impartiale#:~:text=Le%20Protecteur%20du%20citoyen%20formule,proc%C3%A9dure%20d'examen%20des%20plaintes>

sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Ce projet de loi prévoit que les établissements d'enseignement supérieur doivent, avant le 1^{er} septembre 2019, adopter une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Le projet de loi précise le processus d'élaboration, de diffusion et de révision de la politique et oblige les établissements à rendre compte de son application selon les paramètres prévus²¹.

53. Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adopte la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, chapitre P-22.1), ainsi que la Stratégie d'intervention 2017-2022, la première spécifique à l'enseignement supérieur²².
54. En 2018, le ministère de l'Éducation s'engage à réformer l'institution du PdÉ : *Réforme en profondeur du Protecteur de l'élève pour en faire un véritable organisme indépendant, autonome et responsable de la protection de tous les élèves sur son territoire.* La réforme porte sur les éléments suivants :
 - Nomination d'un PdÉ national;
 - Renforcement du PdÉ par des pouvoirs additionnels et une reddition de comptes accrue;
 - Portée régionale du mandat des PdÉ;
 - Compétence du PdÉ étendue au secteur privé²³.
55. En novembre 2018, le Collège Montmorency adopte la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.*
56. Le 28 novembre 2018, le Cégep Édouard-Montpetit adopte la *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.*
57. Le 25 mai 2019, le Collège Montmorency et le Cégep Édouard-Montpetit mettent en vigueur leur *Procédure portant sur la réception et l'examen des plaintes* conformément à l'article 21.0.3 de la *Loi sur les contrats des organismes publics.*
58. [REDACTED]
59. Le 25 octobre 2020, le mouvement Québec contre les violences sexuelles a déposé le mémoire sur le Projet de loi n° 64 : *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels.* L'amendement au projet de loi n° 64 vise à résoudre le problème dénoncé par la pétition ayant recueilli près de 1 500 signatures, intitulée « *Défendons le droit des plaignantes de connaître les sanctions prises contre leur agresseur* », instiguée par les représentantes étudiantes au Comité permanent de la politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel de l'Université du Québec à Montréal²⁴.

²¹ Débats de l'Assemblée nationale, mercredi 1^{er} novembre 2017 -Vol.44 N° 287; p. 10.

²² Plan d'action 2022-2027, Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur; p. 5.

²³ Mémoire au conseil des ministres : *Loi sur le protecteur national de l'élève*; le 1^{er} novembre 2021; p.6.

²⁴ Mémoire sur le Projet de loi n° 64 : *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* – Québec contre les violences sexuelles; p. 1.

60. Le 23 novembre 2021, le Projet de loi n° 9 sur le protecteur national de l'élève est présenté à l'Assemblée nationale par M. Jean-François Roberge, ministre de l'Éducation.
61. En 2022, un nouveau Plan d'action 2022-2027 intitulé *Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur* est déposé. Ce plan concerne les actions gouvernementales liées à la lutte contre les violences sexuelles, il concrétise l'engagement du Ministère pris dans le cadre de la Stratégie intégrée en violence, laquelle est coordonnée par le Secrétariat à la condition féminine. Il a pour objectifs de soutenir davantage les établissements d'enseignement supérieur dans la mise en œuvre de leurs obligations liées à l'application de la Loi et de poursuivre le changement de culture entamé par la Stratégie d'intervention 2017-2022²⁵.
62. Le 2 juin 2022, l'Assemblée nationale adopte la *Loi sur le protecteur national de l'élève*.

63.

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

64.

[REDACTED]

65.

[REDACTED]

- Le [REDACTED] envoie un message destiné aux membres du personnel et à la communauté étudiante au sujet de [REDACTED] dans lequel le Cégep affirme avoir effectué une enquête interne et aucun indice ne permet de conclure qu'une ou plusieurs plaintes ou dénonciations sur les comportements allégués ont alors été portées à l'attention de la direction;
- Le directeur adjoint du CSSDE envoie un courriel aux parents des élèves et au personnel de l'École secondaire du Rocher pour les informer que les médias traiteraient d'une situation faisant l'objet d'une enquête policière;

²⁵ Plan d'action 2022-2027, *Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur*, p. 6.

²⁶

[REDACTED]

- Le gouvernement du Québec déclenche une enquête interministérielle pour faire la lumière sur les allégations [REDACTED].

66. [REDACTED], le Collège Montmorency envoie un communiqué aux étudiants et aux employés pour les rassurer [REDACTED] et pour confirmer que le Collège a agi [REDACTED].
67. Le 8 décembre 2022, le Rapport de mise en œuvre sur la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* est rendu public. Il présente un état de la situation de la mise en œuvre de la Loi et répond à l'exigence prévue à l'article 14 de la Loi, en vertu duquel la ministre de l'Enseignement supérieur a l'obligation de faire rapport au gouvernement du Québec.

6. PORTRAIT DES ÉTABLISSEMENTS VISÉS

68. Cette section du rapport présente le portrait des trois établissements visés par les mandats d'enquête, soit l'École secondaire du Rocher, le Cégep Édouard-Montpetit et le Collège Montmorency à la suite d'allégations d'inconduite [REDACTED]

6.1 École secondaire du Rocher

69. L'École secondaire du Rocher accueille les élèves de la première à la cinquième secondaire. L'école offre un programme enrichi en langue et en art, une vingtaine d'activités parascolaires dans les secteurs sport et plein air, culture et social, techno ainsi qu'un programme sportif de neuf types de disciplines.
70. L'équipe du programme sportif « Les Pionniers », sous la supervision de la directrice de l'école, est formée d'un responsable des sports, d'un technicien en sports, des entraîneurs, d'une nutritionniste ainsi que des personnes travaillant auprès des entraîneurs sur la programmation d'entraînement de basket²⁷. Le basketball est une discipline dans laquelle l'école excelle depuis plusieurs années en interscolaire.

6.2 Cégep Édouard-Montpetit

71. Le Cégep Édouard-Montpetit offre 24 programmes à son campus de Longueuil; le campus de Saint-Hubert, spécialisé en aérotechnique (École nationale d'aérotechnique), offre trois programmes d'études menant à un DEC²⁸. Il s'agit d'un des cégeps qui accueille le plus d'athlètes inscrits en Sport-études. Le Cégep propose, entre autres, des services adaptés d'encadrement pédagogique (horaires de cours adaptés et soutien pédagogique particulier).
72. Le programme des Lynx du Cégep existe depuis l'automne 1981. Les Lynx comprennent plus de 320 étudiants-athlètes de haut niveau répartis au sein de 18 équipes dans 12 disciplines : badminton, baseball, basketball, *cheerleading*, cross-country, flag-football, football, golf, hockey, soccer, volleyball et e-Sports. Les Lynx font partie du RSEQ et de l'Association canadienne du sport collégial.
73. Le programme des Lynx du Cégep relève de la direction des affaires étudiantes et communautaires et est supervisé par une directrice adjointe, un gestionnaire administratif et une équipe d'intervenants (techniciens, animateurs, moniteurs et entraîneurs sportifs). Le 21 avril 2021, les Lynx du Cégep ont créé un poste de coordonnateur à temps plein pour leur programme sportif de basketball²⁹.

²⁷ Information récupérée le 18 avril 2023 sur l'adresse : <https://sites.google.com/view/esdr001/programmes/profils-r%C3%A9gionaux/basketball>

²⁸ Programme d'études 2023-2024 préuniversitaires, techniques, DEC-BAC du Cégep Édouard-Montpetit; p.6.

²⁹ Information récupérée le 18 avril 2023 sur l'adresse : <http://rseq.ca/sports/basketball/collegial/nouvelles/les-lynx-du-c%C3%A9gep-%C3%A9douard-montpetit-cr%C3%A9ent-un-poste-de-coordonnateur-pour-leurs-programmes-sportifs-de-basketball/>

6.3 Collège Montmorency

74. Le Collège Montmorency offre quatre programmes de formation préuniversitaire, 23 programmes de formation technique, dont 19 en Alternance travail-études.
75. Les Nomades représentent le volet sportif au Collège Montmorency à l'intercollégiale du RSEQ. Les Nomades comptent plus de 300 étudiants-athlètes et plus de 60 membres du personnel d'encadrement œuvrant au sein de 16 équipes dans 8 disciplines sportives (badminton, basketball, cross-country, flag-football, football, golf, soccer et volleyball)³⁰.
76. Le programme Nomades relève de la direction des affaires étudiantes, plus particulièrement de la directrice adjointe et est supervisé par le coordonnateur du service des sports et une équipe d'encadrement (conseillère, techniciens en loisirs et entraîneur sportifs).

³⁰ Information récupérée le 19 avril 2023 sur l'adresse : <https://www.cmontmorency.qc.ca/etudiants/sports/nomades-equipes-sportives/les-nomades/>

7. DIAGNOSTIC SUR LES PROCESSUS ADMINISTRATIFS

77. La présente section pose un diagnostic sur les processus administratifs de l'École secondaire du Rocher et du CSSDE ainsi que des deux établissements d'enseignement collégial. Plus particulièrement, la section portera sur la gouvernance, le processus de traitements des plaintes et des signalements, l'offre de services par une personne-ressource dédiée aux violences à caractère sexuel et la communication avec les parties prenantes.

7.1 Gouvernance

78. Le CSSDE et les deux cégeps se sont dotés de politiques et de règlements concernant le traitement des plaintes, signalements ou dénonciations sur le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. Ces politiques sont en concordance avec la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* et la LIP. Le tableau 1 présente les politiques et règlements des trois établissements.

Tableau 1 : Politiques et règlements des trois établissements

Établissements	Politiques, règlements et procédures	Date d'adoption
CSS de l'Énergie (École secondaire du Rocher)	Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents	Ce règlement a été adopté par la résolution 260 0610, le 8 juin 2010 .
	Politique sur le harcèlement en milieu de travail	Cette politique a été adoptée par la résolution 33 0918, le 25 septembre 2018 .
	Politique gestion de la communication	Cette politique a été adoptée par la résolution 260 0918, le 25 septembre 2018 .
	Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, d'abus physiques ou de négligence grave	La première Entente a été signée en 2001; et elle a été mise à jour en 2015 et en 2020 ³¹ .
Cégep Édouard-Montpetit	Règlement relatif à l'utilisation des technologies de l'information (Règlement n° 14)	Ce règlement a été adopté par résolution 12-CA-19 au Conseil d'administration, le 24 avril 2012 .
	Règlement relatif au code de conduite à l'intention des étudiantes et étudiants, et des usagers du Cégep (Règlement n° 17)	Ce règlement a été adopté par la résolution 16-CA-32 au Conseil d'administration, le 28 juin 2016 .
	Procédure de traitement des plaintes étudiantes dans le cadre des relations pédagogiques	Cette procédure a été adoptée à la Commission des études, le 6 février 2018 .

³¹ Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, d'abus physiques ou de négligence grave – Guide de pratique; p.67.

Établissements	Politiques, règlements et procédures	Date d'adoption
	Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel	Cette politique a été adoptée le 28 novembre 2018 .
	Politique visant à contrer le harcèlement psychologique	Cette politique a été adoptée au Conseil d'administration, le 29 mars 2023 . Note : Cette politique remplace la Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence adoptée le 20 avril 2004 ³² .
Collège Montmorency	Politique sur la qualité du milieu de vie ³³	Cette politique a été adoptée au Conseil d'administration, le 26 janvier 2005 .
	Politique institutionnelle pour contrer le harcèlement	Cette politique a été adoptée au Conseil d'administration, le 17 juin 2009 , modifiée le 27 novembre 2018 .
	Politique institutionnelle sur la sécurité et la santé psychologique et physique	Cette politique a été adoptée au Conseil d'administration, le 1^{er} octobre 2012 .
	Procédure institutionnelle de règlement des litiges entre les membres du corps professoral et des étudiantes/étudiants	Cette procédure a été adoptée par la direction des études, en avril 2013 , révisée en août 2014 .
	Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel	Cette politique a été adoptée en novembre 2018, modifiée le 15 novembre 2022 .

Source : Compilation de la Direction des enquêtes.

79. Outre ces politiques, les établissements se sont dotés de différentes mesures pour mieux encadrer certains processus ou politiques, notamment en ce qui concerne la pratique du sport.
80. Le **CSSDE** a mis en place un plan de lutte contre l'intimidation et la violence à l'école depuis le 12 juin 2021. Ce plan s'inscrit dans la poursuite des objectifs décrits à l'intérieur des conventions de partenariat et des conventions de gestion et de réussite éducative, plus précisément à l'atteinte du but 4 : amélioration d'un environnement sain et sécuritaire dans les établissements.
81. L'**École secondaire du Rocher** a mis en place pour son programme sportif des Pionniers destiné aux élèves athlètes, aux entraîneurs et aux parents, un Code d'éthique, des Règles et un contrat d'engagement. Ces documents seront revus pour septembre 2023.
82. Le **Cégep Édouard-Montpetit** a élaboré un *Code d'éthique pour les étudiants-athlètes des Lynx*. Ce code concerne tous les membres des Lynx (entraîneurs, athlètes et responsables du

³² Cette Politique était en vigueur au moment des faits allégués [REDACTED].

³³ Cette Politique était en vigueur au moment où le Collège [REDACTED] : « Les mécanismes de contrôle et de régulation [...] la sécurité en matière de technologies de l'information et des communications (prévenant entre autres leur utilisation à des fins de harcèlement, de diffamation, de menace, de fraude, etc.) ».

sport étudiant) et s'inspire des valeurs du sport étudiant et du Cégep Édouard-Montpetit qui dictent les règles de conduite à adopter.

83. Le **Collège Montmorency** a mis en place un *Code d'éthique et de conduite* en juin 2015 qui concerne tout le personnel de la Direction des affaires étudiantes et des relations avec la communauté. Ce code a pour but de baliser et d'encadrer les actions au quotidien³⁴. De plus, le Collège a élaboré une *Annexe spécifique aux entraîneurs* qui est ajoutée à ce code d'éthique et de conduite³⁵.

7.2 Processus de traitement des plaintes et des signalements

84. La LIP stipule qu'un CSS doit établir par règlement une procédure d'examen des plaintes liées à ses fonctions³⁶. Les étapes de la procédure adoptée par le **CSSDE**, qui figure dans le *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents*, sont les suivantes :
- Démarches initiales auprès des intervenants d'un établissement ou des services;
 - S'il y a lieu, plainte auprès du responsable de l'examen des plaintes;
 - S'il y a lieu, intervention du protecteur de l'élève³⁷.
85. Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Le plaignant peut recevoir de l'assistance pour la formulation de la plainte et tout au long du processus de traitement de plainte. Les informations suivantes doivent figurer dans le formulaire pour toute plainte et pour les plaintes concernant le harcèlement :
- L'identification de l'établissement ou des services visés par la plainte;
 - L'identification de l'intervenant ou des intervenants visés par la plainte;
 - L'objet de l'insatisfaction du plaignant;
 - Un exposé des faits suffisamment précis;
 - Les motifs à l'appui de l'allégation de violation d'un droit, le cas échéant;
 - Les résultats attendus, le cas échéant³⁸.
86. Le responsable de l'examen des plaintes consigne les informations dans un dossier, un registre ou un système informatique prévu à cette fin. Les informations suivantes y sont obligatoirement consignées :
- La date de réception de la plainte;
 - L'identification du plaignant;
 - L'objet de l'insatisfaction du plaignant;

³⁴ Code d'éthique et de conduite-direction des affaires étudiantes et des relations avec la communauté, juin 2015; p. 3.

³⁵ Code d'éthique de l'entraîneur-extrait du Manuel de l'entraîneur.

³⁶ RLRQ, chapitre I-13.3, art. 220.2.

³⁷ *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents* de la Commission scolaire de l'Énergie, 8 juin 2010; p. 2.

³⁸ *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents* de la Commission scolaire de l'Énergie, 8 juin 2010; p. 3.

- La décision quant au bien-fondé de la plainte et la date où le plaignant a été informé verbalement de cette décision³⁹.
87. L'analyse de recevabilité de la plainte est effectuée par le responsable de l'examen des plaintes pour vérifier si la plainte respecte les modalités prévues au règlement. En cas de non-recevabilité de la plainte, le responsable contacte le plaignant en précisant les motifs.
88. Si la plainte vise personnellement une direction d'établissement ou une direction de services, le responsable de l'examen des plaintes en informe sans détail le directeur général. Le directeur général peut, en tout temps, se saisir d'une plainte à toute étape de la procédure d'examen de la plainte lorsqu'il estime que son intervention est nécessaire⁴⁰.
89. Le processus est très détaillé. Cependant, les divers témoignages recueillis soulèvent des doutes quant à son applicabilité et à sa compréhension par toutes les parties prenantes.
90. Dans des cas d'une faute d'abus sexuels et d'abus physiques ou de négligence d'un membre du personnel du CSS, qu'il y ait ou non relation d'autorité avec élève, le CSSDE procède immédiatement à l'enclenchement de l'*Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, d'abus physiques ou de négligence grave*. La procédure d'intervention sociojudiciaire comprend cinq étapes :
- Le signalement (corps de police ou signalé à la DPJ);
 - La liaison et la planification;
 - L'enquête et l'évaluation;
 - La prise de décision;
 - L'action et la rétroaction⁴¹.
91. Dans le cas d'une plainte concernant le sport, le processus de plainte reste le même. Chaque école du CSSDE a un responsable du sport et un technicien en sport. Le technicien en sport fait la supervision le soir et dans l'éventualité qu'il rencontre un problème durant sa supervision, il en informe la direction de l'école immédiatement.
92. À l'**École secondaire du Rocher**, les élèves sont invités à rencontrer la direction de leur niveau en cas de plainte. L'élève peut aussi se confier à un professeur ou à l'éducateur spécialisé de l'école avant de contacter la direction. Le professeur ou l'éducateur de l'école va ensuite demander à l'élève de transmettre les éléments d'information à la direction. La direction est informée par un courriel du professeur ou de l'éducateur de l'école qu'un élève est en mesure de parler d'une plainte. S'il y a lieu, la direction convoquera l'élève pour le suivi de sa déposition.
93. Le CSSDE est situé en milieu défavorisé⁴². Il propose un accompagnement pour les parents ayant des difficultés, et ce, afin de favoriser l'accessibilité au processus de gestion des plaintes.

³⁹ Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents de la Commission scolaire de l'Énergie, 8 juin 2010; p. 4.

⁴⁰ Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents de la Commission scolaire de l'Énergie, 8 juin 2010; p. 5.

⁴¹ Guide de pratique : Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, d'abus physiques ou de négligence grave; p. 7.

⁴² Indice de défavorisation de l'École secondaire du Rocher est de 15,05 en 2021-2022.

Au dépôt d'une plainte, le CSSDE offre du soutien pour transcrire la plainte et, par la suite, acheminer cette plainte auprès du responsable de l'examen des plaintes ou du protecteur de l'élève. Cette pratique du CSS permet que toute plainte soit reçue et que toute personne soit entendue et respectée, peu importe sa situation ou sa condition.

94. Le formulaire proposé dans le *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents* du CSSDE est utilisé à géométrie variable. À l'École secondaire du Rocher, les informations recueillies démontrent qu'il ne serait pas toujours utilisé. Les intervenants de l'école prennent des notes personnelles sur la situation dénoncée qui est l'objet de la plainte, mais ne semble pas utiliser un outil commun ou une procédure uniforme. Il y a donc un risque sur le suivi qui sera donné à la plainte, à son analyse, d'où une perte éventuelle de l'information dans le temps et des difficultés quant à la traçabilité des faits d'une situation survenue dans le passé.

95.

Sans documentation uniforme et systématique, la reconstitution des événements peut être influencée, avec le temps, par les souvenirs erronés et les rumeurs.

96. Le processus de traitement des plaintes et des signalements est bien encadré par la LIP. Cependant, les témoignages entendus ne permettent pas d'assurer que toutes les parties prenantes ont une juste interprétation et une même compréhension du processus de traitement des plaintes et des signalements.

Établissements d'enseignement collégial - Cégep Édouard-Montpetit et Collège Montmorency

97. Les deux établissements d'enseignement collégial disposent de mécanismes de recours qui s'appliquent à toutes les personnes qui étudient, font du sport, travaillent ou utilisent les services de l'établissement, tant pour des situations concernant le cadre pédagogique, l'intégrité physique et psychologique ainsi que les violences à caractère sexuel (VACS).
98. En ce qui concerne les VACS, les deux établissements se sont conformés avec diligence et bienveillance à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, chapitre P-22.1) pour toutes les étapes du processus en donnant du soutien et de l'accompagnement à toute personne qu'elle soit dévoilante, signalante, plaignante ou mise en cause.
99. On entend généralement 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 signalement⁴³.

⁴³ Information récupérée le 1^{er} mai 2023 sur l'adresse :

https://ent-nts.ca/c/ecolenationaletheatre/uploads/zva_bank_docs.file/politique_VACS.pdf; p. 5.

100. La Loi énonce « les modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement concernant toutes violences à caractère sexuel, incluant la possibilité de le faire en tout temps »⁴⁴.
101. Le **Cégep Édouard-Montpetit** offre le service de soutien, de type « guichet unique »⁴⁵, *#JeVeuxEnParler* pour les personnes ayant subi ou ayant été témoins de violences à caractère sexuel. Ce service gratuit et confidentiel constitue un lieu d'échanges pour recevoir tous les services, le soutien psychosocial et l'accompagnement durant le processus de dévoilement ou de signalement. Les différentes options pour prendre un rendez-vous ou faire un signalement se trouvent sur le site du Cégep Édouard-Montpetit.
102. L'annexe de la *Politique pour combattre les violences à caractère sexuel* présente le schéma de la trajectoire pour le traitement des dévoilements, des signalements et des plaintes VACS. L'annexe précise les services offerts par le guichet unique. À la suite d'une évaluation des facteurs de risques et de vulnérabilité, des mesures d'accommodement, des mesures réparatrices, une intervention dans le milieu, des références, un accompagnement et la transmission d'informations précèdent le dépôt éventuel d'une plainte formelle. Le processus de traitement d'une plainte y est balisé⁴⁶.
103. Le **Collège Montmorency** a créé, en 2018, un Centre de prévention et d'intervention (CPI) qui relève conjointement de la Direction des ressources humaines et de la Direction des affaires étudiantes. Le CPI est, entre autres, la porte d'entrée pour la réception des signalements, dévoilements ou plaintes en matière des VACS pour les étudiants et les employés du collège. Les modalités à suivre pour rencontrer ou contacter une personne responsable au Centre de prévention et d'intervention sont bien identifiées sur le site du Collège. Le Collège a aussi son schéma de traitement des plaintes pour toute catégorie de plaintes. Le CPI agit également en sensibilisation, en formation et en éducation pour la communauté collégiale dans son volet dédié à la prévention.
104. Ces modalités en application de la Loi ont permis de structurer, de centraliser et de formaliser le dépôt d'une plainte ou d'un signalement en vue de prévenir et de combattre les VACS. Centraliser les informations à un seul endroit permet de laisser des traces et de documenter, le cas échéant, la gradation des gestes commis et des sanctions de l'avertissement au congédiement.
105. Au moment des allégations [REDACTED] dans les deux établissements, les plaintes de VACS étaient accueillies au même titre que les autres plaintes. Pour déposer une plainte ou faire un signalement, l'étudiant devait se présenter à la Direction des affaires étudiantes. Aucune modalité particulière ne permettait alors de dénoncer rapidement une plainte de VACS et d'en accélérer le traitement. Il existe un risque réel que certaines plaintes n'aient pu être dévoilées.
106. Il convient de mentionner qu'aucune plainte concernant les VACS n'a été formulée au CSSDE ni dans les deux établissements d'enseignement supérieur étudiés.

⁴⁴ RLRQ, chapitre P-22.1; art.3, paragr. 7°.

⁴⁵ Information récupérée le 5 mai 2023 sur l'adresse : <https://www.cegepmontpetit.ca/cegep/communaute/jeveuxenparler>

⁴⁶ Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel; p. 19.

107.



7.3 Offre de service par une personne-ressource dédiée aux violences à caractère sexuel (VACS)

108. L'offre de service par une ressource formée en matière de VACS est essentielle pour assurer un soutien adéquat à toute personne qui est aux prises avec une situation liée aux VACS. Pour favoriser l'accès et la rapidité d'une prise en charge, les établissements doivent informer adéquatement leur communauté des services disponibles : « *services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel* »⁴⁷.
109. Le **Cégep Édouard-Montpetit** a recruté une travailleuse sociale pour le guichet unique qui reçoit les plaintes étudiantes concernant les VACS. Le Code de déontologie des membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec s'applique aux renseignements confidentiels qu'elle reçoit dans le cadre de son travail.
110. Le **Collège Montmorency** a recruté un sexologue comme responsable du Centre de prévention et d'intervention pour combattre et contrer les violences sexuelles. Il s'occupe :
- D'intervention psychosociale auprès des personnes victimes de violences à caractère sexuel;
 - D'animation et création de formations en lien avec les violences sexuelles;
 - D'animation et création d'activités de préventions et sensibilisations;
 - De plus, il joue un rôle de facilitateur auprès des étudiants pour les cas de différends (climat d'étude).
111. Les deux établissements d'enseignement collégial sont d'avis qu'il existe un risque plus élevé à l'intérieur des activités sportives ou des activités parascolaires ou périscolaires; pour cette raison, l'offre de service est disponible pour les étudiants athlètes et les entraîneurs. Par ailleurs, les travaux ont également mis en lumière l'absence d'information sur les pages officielles des équipes sportives. Par exemple, le site Web des équipes sportives ne publicise pas le lien « Je veux en parler » pour déposer une plainte concernant les VACS.

⁴⁷ RLRQ, chapitre P-22.1; art.3, paragr. 9°.

CSSDE et École secondaire du Rocher

112. Depuis un an, le **CSSDE** a recruté une psychoéducatrice pour soutenir les élèves et le personnel qui ont subi de la violence et vivent des situations problématiques. Cette ressource est centralisée pour toutes les écoles du CSSDE.
113. En plus des services offerts par le CSSDE, la direction de l'**École secondaire du Rocher** a recruté, en janvier 2022, une ressource externe, un coach professionnel certifié en programmation neurolinguistique pour désamorcer le climat tendu qui existait entre les entraîneurs de son programme de sport des Pionniers. Les résultats ont été concluants : les entraîneurs ont demandé que cette ressource externe puisse rester pour des rencontres individuelles. La direction est en train de travailler pour que cette ressource travaille aussi pour les élèves athlètes et développe des séances de sensibilisation sur différents sujets, et cela, afin que le programme de sport soit équipé pour faire face à différentes situations.
114. Au CSSDE et dans les deux établissements d'enseignement collégial étudiés, les ressources de soutien ou d'accompagnement présentes [REDACTED] étaient à géométrie variable. Selon les témoignages recueillis, les élèves athlètes avaient la possibilité de rencontrer la Direction des affaires étudiantes afin de discuter de la problématique vécue ou pour déposer une plainte. Pour que les services mis en place soient efficaces, il faut que les étudiants ou les témoins dénoncent les gestes inappropriés et déposent une plainte. Il est aussi important que les ressources désignées travaillent à temps plein et qu'un financement adéquat soit disponible.

7.4 Communication avec les parties prenantes (parents, étudiants, athlètes, équipe de direction)

115. Le directeur général d'un établissement a la responsabilité des relations internes et externes de son établissement et, à ce titre, de la stratégie de communication.
116. Le **CSSDE** a une *Politique de gestion de la communication* où on trouve un volet gestion de crise médiatique. Dans une situation de crise, les personnes impliquées doivent s'adresser au directeur général. Un comité de gestion de crise médiatique est établi en permanence. « Ce comité a pour mandat de gérer rapidement la situation en s'assurant de préserver l'image, la notoriété et la réputation de la Commission scolaire. Le comité doit, le cas échéant, rétablir les faits auprès des médias et de ses publics internes »⁴⁸.
117. [REDACTED]
118. [REDACTED], le directeur adjoint a envoyé un courriel aux parents des élèves et aux personnels de l'École secondaire du Rocher pour les informer que les médias traiteraient d'une situation faisant l'objet d'une enquête policière. Ce courriel précise qu'aucun membre de la direction actuelle de l'école n'était présent au moment des gestes allégués [REDACTED]. La communication mentionnait les [REDACTED].

⁴⁸ Politique de gestion de la communication Commission scolaire de l'Énergie; p. 7.

actions de soutien que l'école a mis en place dans l'éventualité qu'un élève vive une situation d'agression et indiquait la disponibilité d'organismes reconnus pour intervenir, le cas échéant.

119.

Cégep Édouard-Montpetit

120. Le [REDACTED], le directeur général du Cégep Édouard-Montpetit forme une cellule de crise lorsqu'il apprend les détails [REDACTED]. Les participants de la cellule de crise sont : la directrice des communications et des relations gouvernementales, le directeur des affaires étudiantes et communautaires et la secrétaire générale.

121. La direction du Cégep a informé le conseil d'administration [REDACTED] lors de sa réunion du [REDACTED] et a avisé le comité de direction le [REDACTED].

122. [REDACTED] des messages à Info-Cégep destinés aux membres du personnel et à la communauté étudiante ont été envoyés via le portail Omnivox. Un message a été diffusé [REDACTED], et cela, à la suite de la publication d'un article [REDACTED]. La communication mentionne que le Cégep a effectué une enquête interne et qu'aucun indice ne permettait de conclure qu'une ou plusieurs plaintes ou dénonciations sur les comportements allégués avaient été portées à l'attention de la direction. Le Cégep a fait un rappel concernant les ressources d'aide disponible pour les dénonciations internes.

Collège Montmorency

123.

124. Le [REDACTED], le service des communications du Collège a envoyé un communiqué aux étudiants et aux employés afin de les rassurer [REDACTED]. Le communiqué mentionne qu'à la suite d'une information obtenue par l'équipe de gestion au sujet du comportement inadéquat [REDACTED], le collège avait rapidement agi [REDACTED].

125. Ce communiqué n'a pas été transmis aux membres externes du Conseil d'administration. Le directeur général a uniquement abordé [REDACTED] et de l'enquête administrative du Ministère avec le comité exécutif.

126. On peut conclure que le CSSDE et les deux établissements d'enseignement collégial étudiés ont agi rapidement au moment de la connaissance des faits. Ils ont communiqué l'information pertinente aux parties prenantes. Ils ont manifesté une ouverture pour la dénonciation d'autres cas de VACS et ils ont mis les ressources appropriées à la disposition de leur établissement.

8. DIAGNOSTIC SUR LES MESURES D'EMBAUCHE

127. Cette section du rapport présente un diagnostic sur les mesures d'embauche : le recrutement des entraîneurs, la formation donnée aux entraîneurs, le suivi des entraîneurs, la conservation des dossiers et la déclaration des antécédents judiciaires pour les trois établissements.

8.1 Gestion de supervision « ligne d'autorité »

128. À l'**École secondaire du Rocher**, les entraîneurs de basketball des Pionniers relèvent du responsable des sports.
129. Au **Cégep Édouard-Montpetit**, les entraîneurs (chefs et adjoints) du basketball des Lynx relèvent d'un gestionnaire administratif du service des sports.
130. Au **Collège Montmorency**, les entraîneurs (chefs et adjoints) du basketball des Nomades relèvent du responsable des sports.
131. Dans les deux établissements d'enseignement collégial, les entraîneurs n'ont pas toujours relevé d'un cadre, mais d'un technicien des sports.

8.2 Recrutement

132. Après avoir déterminé le profil recherché, l'étape du recrutement commence. Le recrutement diffère selon qu'il s'agit d'un entraîneur-chef ou d'un entraîneur adjoint. Cette différence a toujours existé.

Entraîneur-chef

133. Dans les établissements d'enseignement collégial, le recrutement se fait par un affichage de poste et les candidatures sont acheminées au responsable des sports ou au gestionnaire administratif du service des sports de l'établissement. Ils vont recruter auprès d'autres établissements. Le processus est bien défini et structuré.
134. Un entraîneur-chef est sélectionné en fonction de son expérience, de sa compétence et de son expertise professionnelle. Il est rencontré en entrevue par un comité de sélection. Les ressources humaines ne s'impliquent aucunement dans la sélection de l'entraîneur.

Entraîneur adjoint (assistant)

135. Il n'y a pas de procédure très définie pour recruter un entraîneur adjoint : c'est le principe du bouche-à-oreille qui semble primer. L'entraîneur-chef recommande l'entraîneur adjoint et participe à la sélection de celui-ci. Cela fait partie des prérogatives d'un entraîneur-chef.

136.

137.

138. Dans le passé, la sélection d'un entraîneur portait d'abord sur la réputation. Aujourd'hui, on recherche davantage quelqu'un qui va adhérer aux valeurs du programme sportif de l'établissement. Dans certains établissements, au moment de l'entrevue, on explique aux candidats potentiels le niveau d'exigence attendu de l'établissement (code de vie), les politiques, le Code d'éthique et l'obligation de participer à des formations portant sur les VACS. Certains candidats potentiels prennent la décision de ne pas continuer le processus. C'est une manière indirecte de faire une première sélection parmi les candidats potentiels.

8.2.1 Demande de référence

139. Au moment de l'entrevue, les références sont demandées aux entraîneurs. Les références sont vérifiées sur des aspects très spécifiques pour certains établissements : l'éthique, les habiletés relationnelles, le jugement et la rigueur dans l'encadrement. Certains établissements, avant de faire la sélection officielle d'un candidat, font également des vérifications sur certains réseaux sociaux ou sites de dénonciations pour voir si le candidat potentiel ne s'y trouve pas.
140. Dans le passé, même si les références n'étaient pas toujours demandées officiellement, il y avait des vérifications plus officieuses par les contacts des établissements avec certaines fédérations de sports ou autres contacts.

141.

142. , il est possible d'observer que la vérification des références est effectuée, mais que la procédure est variable d'un établissement à l'autre. Il s'agit d'un risque pour la sécurité des élèves si les établissements n'uniformisent pas leur procédure de vérification des références. Un futur candidat malveillant ira postuler auprès d'établissements qui sont moins rigoureux sur leur processus de vérification des références, par exemple, en se limitant à contacter les références qu'il aura lui-même choisies.

8.2.2 Vérification des qualifications

143. Depuis plusieurs années, les établissements font la vérification des qualifications des entraîneurs (chef ou adjoint). Cette vérification constituait l'élément déterminant du processus du recrutement d'un entraîneur.

144. L'**École secondaire du Rocher** demande à l'entraîneur de connaître les règlements du RSEQ et de sa discipline sportive. De plus, il doit suivre les ateliers du programme des « 3 R » du RSEQ⁴⁹ : *respect envers soi-même, respect envers les autres et responsabilité de nos actions. Ces trois règles constituent le fondement de l'éthique sportive au RSEQ*⁵⁰.
145. Le **Collège Montmorency** exige de l'entraîneur qu'il dispose des qualifications nécessaires pour rendre les services dès la signature de son contrat.
146. Le **Cégep Édouard-Montpetit** demande à l'entraîneur, dès la signature du contrat, de *fournir une confirmation qu'il détient la certification d'entraîneur nécessaire ou une preuve qu'il est en cours de formation*⁵¹.

8.3 Antécédents judiciaires

147. La LIP énonce, à l'article 261.0.1 : « *Avant l'embauche de personnes appelées à œuvrer auprès de ses élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux, le centre de services scolaire doit s'assurer qu'elles n'ont pas d'antécédents judiciaires en lien avec les fonctions susceptibles de leur être confiées au sein de ce centre de services scolaire* ».
148. C'est la responsabilité de l'employeur de s'assurer que le personnel scolaire régulièrement en contact avec ses élèves ne possède pas d'antécédent judiciaire en lien avec les fonctions exercées. Le but de ces vérifications est d'assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des élèves dans le respect des droits et libertés des enseignants⁵².
149. Les antécédents judiciaires sont demandés par les trois établissements d'enseignement pour tout leur personnel enseignant ou non. Ils sont généralement vérifiés une seule fois, soit au moment de la première embauche de l'entraîneur, mais ils ne sont pas périodiquement vérifiés par la suite, cela pour une question de coût.
150. Pour les entraîneurs, cette exigence se trouve dans leur contrat de travail ou dans le règlement pour les entraîneurs. Les frais de cette vérification peuvent être assumés par l'entraîneur ou par l'établissement.
151. À l'**École secondaire du Rocher**, l'exigence de la vérification des antécédents judiciaires est inscrite dans le document Règles de l'entraîneur : « [L'entraîneur] *devra se soumettre à une vérification des antécédents judiciaires afin de répondre à la politique de prévention des abus sexuels et du harcèlement du MELS* »⁵³.
152. Au **Cégep Édouard-Montpetit**, le contrat de travail de l'entraîneur (chef et adjoint) énonce « *que l'Entraîneur devra fournir au Cégep, dès la signature du présent contrat, une preuve qu'il ne*

⁴⁹ Règles de l'entraîneur - École secondaire du Rocher; p. 2.

⁵⁰ Information récupérée le 21 avril 2023 : <http://rseq.ca/ethiquesportive/programmedes3r/>

⁵¹

⁵² Information récupérée le 20 avril 2023 : <https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/decouvrir-metiers-professions/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/verification-antecedents-judiciaires-personnel-scolaire>

⁵³ Règles de l'entraîneur - École secondaire du Rocher; p. 1.

possède pas d'antécédents judiciaires et il devra informer le Cégep de tout changement à ce niveau dans les plus brefs délais. [...] L'Entraîneur doit assumer lui-même les frais requis »⁵⁴.

153. Au **Collège Montmorency**, le contrat annuel pour entraîneur sportif stipule que le candidat autorise le Collège à effectuer toutes vérifications afférentes à ses antécédents judiciaires, et ce sur une base discrétionnaire⁵⁵. Cette demande a été introduite dans le contrat des entraîneurs en 2013.
154. [REDACTED] illustre bien qu'une vérification des antécédents judiciaires a des limites sur l'improbabilité de la personne.

155. Se limiter à une vérification d'antécédents judiciaires au moment de l'embauche des entraîneurs constitue un risque pour la sécurité physique et psychologique des élèves athlètes.
156. *La Loi sur le casier judiciaire permet d'effectuer des vérifications supplémentaires lorsque la clientèle répond au critère de « personne vulnérable ».*

8.4 Contrat de travail

157. L'**École secondaire du Rocher** fait un contrat de travail à forfait entre le CSSDE et les entraîneurs. Le contrat a toujours été fait sans obligation relativement au respect du code de conduite, des règles à respecter et très peu de renseignements sont demandés dans ce contrat (objet, durée, code budgétaire, rémunération et responsabilités).
158. Le **Collège Montmorency** et le **Cégep Édouard-Montpetit** font signer un contrat aux entraîneurs, mais les entraîneurs ne sont pas considérés comme des employés réguliers. Ils appartiennent à la catégorie d'emploi des « hors convention » et aucun dossier physique n'est ouvert aux ressources humaines pour cette catégorie d'emploi. « Hors convention » signifie que les entraîneurs ne sont pas couverts et protégés par une convention collective (pas de permanence, pas de protection d'emploi, pas de lien d'emploi). Pour cette catégorie d'emploi, il y a une ouverture de dossier pour le système de paie.

⁵⁴ Contrat de travail - [REDACTED]

⁵⁵ Contrat annuel - [REDACTED]

⁵⁶ [REDACTED]

159. Les établissements d'enseignement supérieur ont formalisé le contrat des entraîneurs (chef et adjoint). Ce contrat contient généralement les éléments suivants :
- Des clauses précisant les attentes de même que le code d'éthique et de conduite et le formulaire pour vérifier les antécédents;
 - Les engagements des parties (entraîneur et établissement);
 - Les modalités financières : paiement des honoraires, droit de remboursements ou dépenses admissibles;
 - Les responsabilités spécifiques à l'entraîneur;
 - Les évaluations et rapports;
 - La durée du contrat : le contrat est valide pour l'année scolaire en cours seulement;
 - La résiliation de l'entente.
160. On remarque que les établissements d'enseignement supérieur ont élaboré un contrat bien détaillé comparativement au contrat forfaitaire de l'École secondaire du Rocher et cela, pour un travail dont les exigences sont semblables.

8.5 Suivi et évaluation

161. La plupart des établissements font un suivi et des évaluations. Cela fait partie de l'engagement de l'entraîneur en signant son contrat de travail. Il s'agit d'un lieu d'échanges sur les points forts et les points à améliorer.

École secondaire du Rocher

162. Il n'y a pas d'évaluation formelle des entraîneurs.

Cégep Édouard-Montpetit

163. Conformément au contrat de travail, l'entraîneur doit se conformer à deux évaluations par contrat. La première à la mi-saison sous forme de rencontre avec le conseiller à la vie étudiante et la deuxième, sous forme de rencontre avec son répondant et le gestionnaire administratif et incluant un document officiel à la fin de la saison. Les évaluations devront être jugées satisfaisantes sans quoi, le Cégep se donne le droit de mettre fin au contrat, et ce, sans préavis.

Collège Montmorency

164. Deux rencontres, à la mi-année et en fin d'année, sont réalisées avec les entraîneurs-chefs. Une discussion sur différents éléments et objectifs a lieu. Un sondage est acheminé précédemment aux étudiants-athlètes des équipes sportives des Nomades afin de prendre le pouls et de recueillir leurs commentaires sur l'appréciation générale de l'année et celle de l'équipe d'entraîneurs.
165. Dans le passé, les suivis et les évaluations se faisaient de manière informelle. Les responsables du sport ou les techniciens assistaient aux matchs. Les interventions se faisaient après les matchs pour rapidement parler à l'entraîneur et discuter d'éléments pertinents.

166.



167.



168.

S'il était formalisé dans tous les établissements, un processus d'évaluation rigoureux constituerait un moyen pour diminuer le risque éventuel pour la sécurité physique et psychologique des élèves athlètes.

8.6 Conservation des données sur les entraîneurs

169. Le dossier d'un employé permet de conserver les renseignements sur son parcours dans une organisation. Habituellement, on y retrouve les documents concernant, notamment :

- L'embauche : fiche d'information sur l'employé et tous les documents du processus d'embauche (demande d'emploi, CV, guide d'entrevue et notes, détails découlant des vérifications judiciaires);
- La formation : diplômes obtenus et certifications nécessaires à l'emploi, attestations de formation et cours de perfectionnement suivis en cours d'emploi;
- La gestion de la performance : formulaires d'évaluation du rendement et plans de développement individuels;
- Le dossier disciplinaire : manquements en lien avec l'assiduité, la civilité, l'attitude et le comportement, les avertissements verbaux et écrits, les avis de suspension et autres mesures disciplinaires, les notes de rencontre et l'historique des événements;
- La rémunération : renseignements concernant la rémunération globale et l'historique de la rémunération⁵⁷.

170. Le statut d'un entraîneur ne permet pas d'ouvrir un dossier aux ressources humaines puisqu'il a un statut « hors convention » ou « à forfait ». Pour ces catégories d'emploi, il y a une ouverture de dossier pour le système de paie. Le contrat de travail et les fiches d'évaluations des entraîneurs sont conservés au service des sports de l'établissement.

171. Dans le passé, les établissements possédaient des informations sur les entraîneurs par leur système de paie et leur attestation de travail. Très peu de traces manuscrites se retrouvaient dans le dossier des entraîneurs.

⁵⁷ Information récupérée le 8 mai 2023 sur l'adresse : <https://ordrecrha.org/ressources/guides-outils/creation-conservation-dossier-employe>

172. [REDACTED], il a donc été difficile de retracer de l'information et de corroborer les faits et gestes qui lui sont reprochés. Les établissements ont dû contacter des gens qui étaient présents au moment des événements pour obtenir l'information pertinente.
173. On observe que le dossier d'entraîneur variait d'un établissement à l'autre quant à la pertinence de son contenu. [REDACTED]
174. Ces lacunes peuvent constituer un risque pour la sécurité physique et psychologique des élèves athlètes, car tous les comportements (abus physiques, harcèlement psychologique, violence verbale et agressions sexuelles) doivent être signalés.

8.7 Formation et actions posées par les établissements d'enseignement

175. La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, chapitre P-22.1) énonce à l'article 3, que les établissements doivent prévoir :
- 2° la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel, y compris de l'information de nature juridique ainsi que des activités obligatoires de formation pour les étudiants;*
 - 3° des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes;*
 - 4° des mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires; [...].*
176. Conformément à la Loi, les établissements du secteur collégial ont mis en place des formations annuelles sur les VACS obligatoires pour tout leur personnel, incluant les équipes sportives, sous forme de vidéos, d'ateliers ou de présentations, notamment sur les thèmes suivant : 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, etc.⁵⁸
177. De plus, des mesures de sécurité ont été instaurées pour aménager les lieux et elles sont vérifiées périodiquement : l'éclairage, les verrouillages des portes, la surveillance physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance.⁵⁹

⁵⁸ *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* - Cégep Édouard-Montpetit; p. 12.

⁵⁹ *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* - Collège Montmorency; p. 23.

178. D'autres initiatives ont été aussi mises en œuvre :

- Le **Cégep Édouard-Montpetit** interdit toute activité d'initiation dans son établissement, sauf des activités d'accueil qui doivent respecter les Normes balisant la tenue des activités d'accueil et d'intégration des nouveaux étudiants et/ou athlètes au Cégep. La personne-ressource (travailleuse sociale) embauchée par le Cégep est attitrée à 100 % pour cette tâche, ce qui n'est pas le cas dans d'autres établissements.
- Le **Collège Montmorency** a créé un Centre de prévention et d'intervention en résolution des différents harcèlements et violences à caractère sexuel. Il a collaboré à une enquête assurée par le Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur de l'Université du Québec à Montréal portant le nom Projet intercollégial d'étude sur les consentements l'égalité et la sexualité.
- **L'École secondaire du Rocher** n'a pas adopté de plan de formation ni proposé d'atelier portant sur les VACS et autres sujets connexes pour son personnel et les élèves. Cela dit, le 28 mars 2023, le CSSDE a mis en place une activité de sensibilisation pour les élèves de 3^e, 4^e et 5^e secondaire appelée les « couloirs de la violence amoureuse ». L'objectif de cette activité vise à faire reconnaître par les élèves les différentes phases du cycle de violence, à découvrir les signes précurseurs de la violence, la dynamique de violence au sein du couple et les conséquences malheureuses qui s'ensuivent⁶⁰.

179. Un plan de formation peut être considéré comme un moyen de prévention. Établir un plan de formation sur les VACS et l'appliquer diminuerait le risque pour la sécurité physique et psychologique des élèves et du personnel.

⁶⁰ Information récupérée le 25 avril 2023 : <https://cssenergie.gouv.qc.ca/les-eleves-des-ecoles-secondaires-du-centre-de-services-scolaire-de-lenergie-sont-sensibilises-aux-impacts-de-la-violence-amoureuse/>

9. CONSTATS GÉNÉRAUX

180. Cette enquête administrative a été réalisée dans le contexte d'une enquête policière toujours en cours lors des travaux et du dépôt du rapport. Conséquemment, des constats généraux de nature strictement administrative seront émis afin d'éviter d'interférer avec des recours judiciaires.
181. Les travaux réalisés dans le cadre de cette enquête permettent d'établir les constats généraux suivants :

9.1 Disparité dans le traitement des plaintes portant sur les violences à caractère sexuel

182. Le CSSDE n'a pas adopté de réglementation pour le traitement des plaintes sur les VACS.
183. Par ailleurs, les établissements d'enseignement supérieur se sont conformés à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, pour ce qui concerne les plaintes en matière de VACS. Cette loi prévoit la mise en œuvre de moyens de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes⁶¹.
184. L'application de cette Loi permet de structurer, de centraliser et de formaliser le dépôt d'une plainte ou d'un signalement en vue de prévenir et de combattre les VACS. Centraliser les informations à un seul endroit permet de laisser des traces et de documenter, le cas échéant, la gradation des gestes commis et des sanctions de l'avertissement au congédiement.

9.2 Vérification se limitant aux antécédents judiciaires sans y inclure la notion d'absence d'empêchement

185. Dans le cas des établissements relevant du MEQ, la vérification de la conduite antérieure des entraîneurs se limite à une vérification des antécédents judiciaires. Cela laisse un risque élevé pour la sécurité des élèves puisque la déclaration porte uniquement sur les éléments énoncés à l'article 25.1 de la LIP qui énonce que :
186. « Cette déclaration vise les antécédents judiciaires suivants :
- 1° une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction;
 - 2° une accusation encore pendante pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger;
 - 3° une ordonnance judiciaire qui subsiste contre une personne au Canada ou à l'étranger.
- [...]

⁶¹ RLRQ, chapitre P-22.1; art. 1.

187. Une vérification élargie ne se limitant pas uniquement aux antécédents judiciaires, mais qui pourrait inclure, par exemple, l'absence d'empêchement, aurait apporté, aux éventuels employeurs, des informations pertinentes sur les abus physiques, le harcèlement psychologique, la violence verbale et les agressions sexuelles [REDACTED]
188. Par ailleurs, l'article 3 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* énonce que « tout établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel ». Cependant, parmi les éléments que le ministre peut prescrire, il n'est pas fait mention de l'obligation de produire une déclaration des antécédents judiciaires ni d'absence d'empêchement au moment de l'embauche du personnel.
189. Rappelons que les élèves athlètes pourraient être considérés comme des personnes vulnérables selon la définition présente dans la *Loi sur le casier judiciaire* (L.R.C [1985], ch. C - 47), notamment à cause du contexte de proximité propice à développer une relation de confiance entre l'élève athlète et son entraîneur lorsque ce dernier joue le rôle de mentor.

9.3 Diffusion restreinte des informations concernant le comportement des entraîneurs entre les établissements d'enseignement, le Réseau du sport étudiant du Québec et les fédérations sportives

190. Les établissements hésitent à divulguer les raisons exactes d'un congédiement à la suite d'un comportement inacceptable concernant certaines attitudes (violence verbale, geste agressif, etc.) de peur d'être poursuivis pour diffamation. Ce manque de transparence peut porter atteinte à la sécurité physique et psychologie des élèves, ce qui est prioritaire. Cette transparence ne devrait pas se faire au détriment de la protection des renseignements personnels sans pour autant réduire l'imputabilité du personnel des établissements, des entraîneurs, des élèves ou étudiants et de leurs parents⁶².
191. Il est important que la communication entre les établissements puisse se développer davantage afin qu'il ne soit pas possible à un individu de passer d'un établissement à l'autre sans que l'établissement soit informé adéquatement et de façon transparente avant de prendre une décision de recruter ou non un individu.
192. Les établissements rencontrés étaient étonnés d'apprendre que le RSEQ possède et publie un registre des avis de sanctions sur son site Web⁶³. Ils sont d'avis que cette information doit être diffusée puisqu'il s'agit d'un élément déterminant dans le processus de sélection. En effet, une meilleure information permet de diminuer le risque de choisir un candidat dont les comportements pourraient faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves ou des étudiants.

⁶² Rapport d'enquête : Risque de sécurité et d'intégrité des personnes lors de la pratique d'un sport (Fédération de Basketball du Québec et Réseau du sport étudiant du Québec, février 2023; p. 15.

⁶³ Information récupérée le 21 avril 2023 : <http://sanctions.rseq.ca/>

9.4 Diffusion restreinte des dispositions réglementaires concernant le processus de traitement des plaintes et des signalements au Centre de services scolaire de l'Énergie

193. Les dispositions réglementaires constituent de bonnes pratiques pour prévenir et agir dans toute situation. Cependant, ces dispositions doivent être régulièrement mises à jour en vue d'une amélioration continue pour s'assurer qu'elles répondent toujours au contexte et aux changements survenus dans l'organisation.
194. Au CSSDE, les documents sont publiés surtout sur son site Web. Le processus de traitement des plaintes et des signalements qui figure dans le *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents* reste très théorique : aucun schéma n'a été fait pour illustrer ce processus. Pour les plaintes ou les dénonciations qui toucheraient les VACS, on se réfère à l'*Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, d'abus physiques ou de négligence grave*. Aucun document n'illustre ce processus.
195. La procédure est connue des membres du personnel du CSSDE et de l'École secondaire du Rocher. Cependant, il est difficile de s'assurer qu'elle est toujours appliquée ou, encore, qu'elle répond aux attentes du Ministère. Rien ne laisse croire que les élèves et leurs parents connaissent cette procédure.
196. Il en est autrement dans les cégeps : les documents sur les politiques et règlements sont accessibles et largement diffusés; ils figurent, notamment dans les contrats d'engagement ou de travail des entraîneurs.

9.5 Lacunes dans le processus d'embauche et l'encadrement des entraîneurs

197. Un processus d'embauche précis permet de planifier, de recruter et de sélectionner un candidat sur des critères bien définis.
198. **L'École secondaire du Rocher** n'a pas défini un processus d'embauche contrairement aux deux établissements d'enseignement supérieur où le processus est connu et décrit. Elle n'a pas non plus instauré un contrat de travail précis pour ses entraîneurs qui comprendrait :
 - Des clauses précisant les attentes de même que le code d'éthique et de conduite et la déclaration d'antécédents judiciaires;
 - Les engagements des parties (entraîneur et établissement);
 - Les responsabilités spécifiques à l'entraîneur;
 - Les évaluations et rapports.
199. **L'École secondaire du Rocher** n'a pas mis en place un encadrement pour ses entraîneurs portant sur l'évaluation et la formation sur des questions abordant les VACS. Sans encadrement, il est difficile de documenter des faits et d'imposer des sanctions selon leur gradation. Il est aussi difficile d'analyser une situation ou d'en vérifier la conformité aux normes établies.

200. Dans les **cégeps**, le processus d'embauche est défini et l'encadrement des entraîneurs est inscrit dans le contrat d'embauche.
201. Dans les trois établissements étudiés, la relation contractuelle qui lie un entraîneur à son employeur ne permet pas d'établir un lien entre l'entraîneur et celui-ci, car l'entraîneur est considéré comme un prestataire de service et non comme un employé. Cela explique l'absence de vérification d'antécédents judiciaires adéquate, le peu d'encadrement, de suivi, de registres de sanctions ou d'interventions. Un contrat non renouvelé peut être considéré comme un aveu d'échec, mais sans plus. Un entraîneur peut ensuite être embauché dans un autre établissement et poursuivre son parcours professionnel sans avoir à divulguer de possibles sanctions, voire des comportements inappropriés.
202. De plus, il est important de noter que les processus d'embauche concernent surtout les entraîneurs-chefs. En ce qui a trait aux entraîneurs adjoints, ils peuvent être recrutés sur recommandation de l'entraîneur-chef. Cela constitue un risque éventuel puisque les divers mécanismes de préventions sont contournés.

9.6 Peu d'incitatifs pour attirer et fidéliser les entraîneurs formés

203. Le recrutement des entraîneurs (chef et adjoint) demeure difficile pour les établissements et les candidats potentiels sont peu nombreux. Les entraîneurs reçoivent un salaire forfaitaire, ils sont présents plusieurs heures auprès des élèves athlètes et ils les accompagnent dans les déplacements pour les matchs.
204. Il n'est pas rare qu'un entraîneur cumule d'autres emplois en même temps. [REDACTED]
205. Selon les témoignages recueillis, le salaire et les conditions de travail ne sont pas attrayants pour les entraîneurs et ceux-ci ne restent généralement pas très longtemps dans le même établissement, ce qui limite la possibilité d'établir un lien professionnel à long terme avec leurs entraîneurs. Peu d'établissements se sont penchés sur cette question, faute de moyens et de règles budgétaires à ce sujet.
206. Un meilleur soutien financier et de bonnes conditions de travail pourraient inciter les entraîneurs à rester plus longtemps au même endroit. Cela pourrait augmenter le facteur de protection dans les équipes sportives.
207. Par ailleurs, une rémunération insatisfaisante peut entraîner le recours, par les établissements, à des pratiques non déclarées et à des modalités de financement parallèle, notamment par la recherche de commanditaires, et cela, afin de fidéliser les entraîneurs de haut niveau. L'absence de reddition de comptes entraîne un tel risque.

10. RECOMMANDATIONS

208. Plusieurs initiatives ministérielles, lois, politiques et ententes ont été mises en œuvre dans les dernières années pour diminuer les risques de situations impliquant tout comportement pouvant faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves. Ces initiatives ont eu une application différente dans les établissements rencontrés.
209. Cette section présente les principales recommandations visant à corriger les lacunes constatées (réf. point 9) afin de s'assurer que les objectifs du mandat de l'enquête sont atteints.

10.1 Mettre en place des mesures visant à s'assurer que le traitement des plaintes portant sur les violences à caractère sexuel est encadré dans le réseau de l'éducation, dont au CSSDE

210. L'encadrement permettrait une meilleure uniformité dans le réseau et ainsi, éviterait un traitement inégal de certaines allégations. De plus, des dispositions pour mettre en œuvre des moyens de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes pourraient être incluses dans ces travaux. Il pourrait également être pertinent d'amener les établissements à rendre compte de l'application de ces dispositions par une reddition de comptes annuelle.

10.2 Renforcer les processus d'habilitation sécuritaire afin de s'assurer que les vérifications sont réalisées pour l'ensemble des intervenants des différents établissements et qu'elles tiennent compte de tous comportements, passés ou présents, pouvant raisonnablement faire craindre pour l'intégrité psychologique ou physique des élèves et des étudiants

211. Cette proposition vise à réduire la probabilité que les élèves et étudiants qui pratiquent un sport soient exposés à un risque, car ils pourraient être considérés comme des personnes vulnérables en raison de leur âge, des risques liés à la probité des adultes qu'ils côtoient dans le milieu scolaire et sportif et ainsi à mieux assurer leur sécurité.
212. En élargissant ainsi la portée des vérifications d'antécédents judiciaires et en exigeant, par exemple, la vérification d'absence d'empêchement :
- Tout entraîneur devrait produire à son « employeur » une déclaration élargie de ses antécédents judiciaires;
 - Tout employeur devrait exiger, périodiquement, une déclaration d'antécédents judiciaires afin de maintenir un lien de confiance entre l'établissement d'enseignement et les entraîneurs.

10.3 Établir un mécanisme de diffusion des sanctions visant les entraîneurs à l'intention des établissements d'enseignement, du Réseau du sport étudiant du Québec et des fédérations sportives

213. En mettant en œuvre un mécanisme de diffusion des sanctions, par exemple la création d'un registre central des entraîneurs accessible aux établissements d'enseignement, au RSEQ et aux fédérations sportives, tous les intervenants concernés auraient accès aux informations pertinentes pour assurer la sécurité et l'intégrité des étudiants-athlètes, et ce, tout en respectant les normes en matière de sécurité de l'information et protection des renseignements personnels.
214. L'information concernerait :
- L'obligation de suivre une formation sur la pratique sécuritaire dans le sport;
 - L'obligation de déclarer toutes les sanctions reçues dans le cadre de fonctions dans une fédération provinciale et nationale ou un organisme sportif au Canada;
 - L'obligation de déclarer tous les comportements inappropriés ayant mené à un congédiement dans un établissement d'enseignement;
 - L'obligation de mentionner tous les établissements où un entraîneur a obtenu un contrat ainsi que sa durée;
 - L'obligation de souscrire à une assurance-responsabilité et à une assurance-accident individuelle⁶⁴.

10.4 Améliorer la procédure de traitement des plaintes et des signalements au CSSDE

215. Améliorer la procédure de traitement des plaintes et des signalements inciterait les élèves et le personnel à déposer une plainte ou à faire un signalement et faciliterait aussi une reddition de comptes plus transparente. Cette procédure doit être établie de manière à faciliter la traçabilité des plaintes et doit s'appliquer dans tous les cas de plaintes ou de signalements.
216. Pour ce faire, publier, sur les sites Web du CSSDE et de l'École secondaire du Rocher, la procédure à suivre pour le traitement des plaintes et des signalements, afficher l'information dans tous les établissements d'enseignement et schématiser les étapes pour en faciliter la compréhension.

10.5 Renforcer le processus d'embauche et l'encadrement des entraîneurs (chefs et adjoints) dans tous les établissements d'enseignement

217. Pour s'assurer de l'intégrité des entraîneurs, la procédure de recrutement devrait être harmonisée et uniformisée, et ce, peu importe s'il s'agit d'un poste d'entraîneur-chef ou d'un poste d'entraîneur adjoint. En respectant des critères d'embauche précis, le poste d'entraîneur serait mieux reconnu et l'évaluation en serait facilitée.

⁶⁴ Un entraîneur affilié à une fédération sportive a l'obligation de souscrire à une assurance-responsabilité et à une assurance-accident individuelle.

218. En effet, le statut des entraîneurs du CSSDE doit être revalorisé à l'exemple de celui des deux établissements d'enseignement collégial étudiés. L'École secondaire du Rocher a produit un document concernant les « Règles de l'entraîneur »; ce document devrait être intégré au contrat.
219. Établir un plan d'encadrement et élaborer des formations sur des questions abordant les VACS permettrait d'assurer une compréhension commune de l'importance à accorder à la question des VACS, d'effectuer un meilleur suivi et de laisser des traces d'informations sur les entraîneurs.

10.6 Améliorer le statut du poste d'entraîneur dans les établissements d'enseignement et professionnaliser la fonction

220. Étant donné le contact étroit qu'ils ont avec les élèves et les étudiants et le leadership qu'ils exercent auprès d'eux, le statut des entraîneurs doit être amélioré, et non pas seulement par une rémunération revue à la hausse, mais aussi par un encadrement qui accroîtrait le sentiment de confiance des élèves en ce qui concerne leur sécurité physique et psychologique.
221. Un encadrement approprié inciterait les entraîneurs à contribuer davantage à la mission éducative de l'établissement d'enseignement, leur permettrait ainsi de mieux s'intégrer dans l'établissement d'enseignement et, conséquemment, de diminuer le taux de roulement de ce type de personnel.
222. Finalement, malgré la catégorie d'emploi « hors convention », il est recommandé que les employeurs renforcent les processus et les procédures permettant la supervision et l'évaluation des entraîneurs œuvrant au sein de leur organisme.

11. CONCLUSION

223. En conclusion, le présent rapport présente l'analyse des événements survenus il y a plusieurs années, et ce, afin d'identifier des zones de vulnérabilité, mais aussi de déterminer si les politiques et procédures mises de l'avant depuis ces événements pourraient corriger les lacunes observées.
224. Cette enquête a notamment permis d'identifier que le Cégep Édouard-Montpetit et le Collège Montmorency se sont conformés à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, chapitre P-22.1).
225. Bien que le CSSDE applique le *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes établie par un centre de services scolaire*, certaines lacunes demeurent dans le processus de traitement des plaintes et des signalements concernant les violences à caractère sexuel.
226. Pour les trois établissements étudiés, le statut des entraîneurs gagnerait à être mieux défini et harmonisé. Le risque zéro n'existe pas, mais professionnaliser la fonction d'entraîneur, renforcer les mesures déjà mises en place et la réglementation, améliorer l'encadrement des entraîneurs, tout cela pourrait contribuer à mieux assurer la sécurité physique et psychologique des élèves.

12.ANNEXES

Annexe 1 : Mandat d'enquête sur Risque de sécurité et d'intégrité des personnes lors de la pratique d'un sport.

Annexe 2 : Deux mandats d'enquête (14 décembre 2022 et 22 décembre 2022).

2437-00

2437-00

2437-00

ACTE DE DÉSIGNATION ET MANDAT D'ENQUÊTE

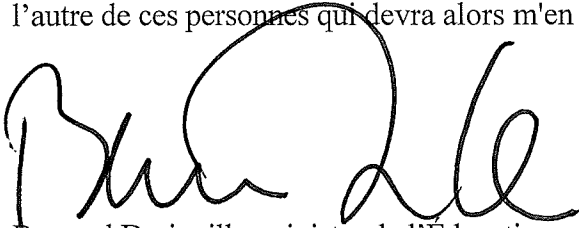
À la suite d'allégations d'inconduites survenues à l'école secondaire Du Rocher et conformément à l'article 478.3 de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3), je désigne les fonctionnaires de la Direction des enquêtes du ministère de l'Éducation pour exercer les pouvoirs d'enquête que ces articles confèrent.

Ces personnes désignées devront faire enquête concernant l'administration, l'organisation et le fonctionnement du Centre de services scolaire de l'Énergie et de l'école secondaire du Rocher, particulièrement en regard de la gestion des situations impliquant tout comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

L'enquête devra, entre autres, porter un regard sur les processus administratifs et les mesures d'embauche en vigueur au moment des faits allégués afin d'avoir un état de situation permettant de comprendre le cheminement d'un dossier type et d'analyser les processus et procédures actuellement en vigueur afin de déterminer si les modifications apportées depuis les faits allégués ont corrigé les zones de vulnérabilités.

Ces personnes devront me faire part de leurs constats et des recommandations afférentes dans un rapport préliminaire d'ici le 28 février 2023 et dans un rapport final d'ici le 31 mai 2023.

S'il était nécessaire de recourir aux pouvoirs prévus aux articles 7 et 9 à 12 de la Loi sur les commissions d'enquête (RLRQ, c. C-37) pour obtenir tout document ou renseignement pertinent à l'enquête, je désigne spécifiquement M. David Laguë et M. Frédéric Beauchamp pour exercer ces pouvoirs. Le cas échéant, ces pouvoirs pourront être exercés par l'une ou l'autre de ces personnes qui devra alors m'en faire rapport.



Bernard Drainville, ministre de l'Éducation

Signé à Québec, le 14 décembre 2022

ACTE DE DÉSIGNATION ET MANDAT D'ENQUÊTE

À la suite d'allégations d'inconduites survenues au Cégep Édouard-Montpetit et au Collège Montmorency et conformément à l'article 29 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (RLRQ, c. C-29), je désigne les fonctionnaires de la Direction des enquêtes du ministère de l'Éducation qui œuvrent également à titre d'enquêteurs pour le ministère de l'Enseignement supérieur pour exercer les pouvoirs d'enquête que cet article confère.

Ces personnes désignées devront faire enquête concernant l'administration, l'organisation et le fonctionnement du Cégep Édouard-Montpetit et du Collège Montmorency, particulièrement en regard de la gestion des situations impliquant tout comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

L'enquête devra, entre autres, porter un regard sur les processus administratifs et les mesures d'embauche en vigueur au moment des faits allégués afin d'avoir un état de situation permettant de comprendre le cheminement d'un dossier type et d'analyser les processus et procédures actuellement en vigueur afin de déterminer si les modifications apportées depuis les faits allégués ont corrigé les zones de vulnérabilités.

Ces personnes devront me faire part de leurs constats et des recommandations afférentes dans un rapport préliminaire d'ici le 28 février 2023 et dans un rapport final d'ici le 31 mai 2023.

S'il était nécessaire de recourir aux pouvoirs prévus aux articles 7 et 9 à 12 de la Loi sur les commissions d'enquête (RLRQ, c. C-37) pour obtenir tout document ou renseignement pertinent à l'enquête, je désigne spécifiquement M. David Laguë et M. Frédéric Beauchamp pour exercer ces pouvoirs. Le cas échéant, ces pouvoirs pourront être exercés par l'une ou l'autre de ces personnes qui devra alors m'en faire rapport.

A handwritten signature in black ink, reading "Pascale Déry". The signature is stylized, with the first name "Pascale" written in a cursive script and the last name "Déry" in a more formal, slightly larger script.

Pascale Déry, ministre de l'Enseignement supérieur

Signé à Québec, le 22 décembre 2022