VERSION ADOPTÉE PAR LE COMITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE LE 26 NOVEMBRE 2026

École du Barreau

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

Mise en contexte :

Le 8 décembre 2017, le législateur québécois a adopté la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*[1] (ci-après **« Loi »**), invitant lesdits établissements à adopter une politique distincte en ce sens.

La présente politique (ci-après **« Politique »**) vise à renforcer les actions en vue de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel et de contribuer à favoriser un milieu d'apprentissage et de travail sain, respectueux et exempt de violences à caractère sexuel.

L'École du Barreau (ci-après **« École »**) s'engage à offrir aux membres du personnel aux candidates, candidats et stagiaires, aux membres du corps professoral et aux maîtres de stage, un milieu de travail et d'apprentissage exempt de toute forme de violence à caractère sexuel.

L'École s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui sont liés à la violence à caractère sexuel. Elle s'engage aussi à définir les mécanismes d'aide et de recours internes en situation de violence à caractère sexuel.

1. Portée de la Politique

La Politique s'applique à tous les membres du personnel de l'École, aux candidates et aux candidats, aux stagiaires, au corps professoral, aux maîtres de stage ainsi qu'à tout tiers.

La Politique tient 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 candidates étrangères et les candidats étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap, par exemple, en reconnaissant que ces groupes sont plus vulnérables et en s'assurant que les intervenants sont sensibilisés à ces enjeux.

L'application de la Politique s'étend à toute activité qui se déroule, non seulement dans les locaux de l'École, mais également dans tout autre lieu. Elle s'applique lorsqu'un membre de la communauté de l'École participe à une activité externe, y compris les stages, les conférences ou les comités relevant de l'École.

[1] RLRQ, c. P-22.1.

La Politique s'applique à toute activité organisée par l'École, un membre de son personnel, une personne dirigeante ou une association étudiante, et ce, même si cette activité a lieu à l'extérieur de l'École.

La Politique s'applique aussi à toute personne qui utilise les services et les installations de l'École ou qui intervient dans le cadre d'activités liées à l'École.

La Politique s'applique lors de l'utilisation de tout type de communication, numérique ou autre, reliée aux activités de l'École.

2. Définitions

- **association étudiante :** s'entend de l'association qui représente les candidates et candidats d'un centre de formation et voit à la promotion de leurs intérêts, notamment en matière d'enseignement, de pédagogie et de services aux candidates et aux candidats. Il s'agit de l'Association des étudiants de l'École de Barreau du Québec à Montréal (AEEBM), de l'Association des Étudiants de l'École du Barreau du Québec en Outaouais (AEEBQO), de **l'**Association des Jeunes Juristes de Québec (AJJQ) et de l' Association des Jeunes Juristes de Sherbrooke (AJJS).

- **Code de conduite :** s'entend du texte énonçant les règles générales qui régissent la conduite de toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une candidate, un candidat ou un stagiaire.

- **comité permanent sur le harcèlement, la discrimination, l'incivilité et les violences à caractère sexuel** : s'entend du comité constitué en vertu de la présente Politique et de la *Politique visant à favoriser un environnement sain, exempt d'harcèlement, de discrimination et d'incivilité* et dont le rôle est d'élaborer et de réviser les politiques visées ainsi que d'en assurer le suivi. Ce comité permanent est composé de personnes représentant la communauté étudiante, le personnel dirigeant et les membres du personnel. Peut aussi être membre du Comité une personne ayant un intérêt à en faire partie, notamment au regard de leur profil ou de leur expertise.

- **communauté de l'École** : s'entend de toutes les personnes qui ont établi un lien avec l'École, soit les membres du personnel, les candidates et candidats, les stagiaires, les membres du corps professoral et les maîtres de stage.

- **consentement** : s'entend d'un choix actif, direct, volontaire, lucide et conscient et de la participation volontaire à une activité sexuelle en tenant compte des précisions suivantes :

    - la consommation d'alcool ou de stupéfiant ne dispense pas de l'obligation d'obtenir le consentement;
    - l'absence de refus n'est pas un consentement;
    - le consentement peut être révoqué à tout moment.

  Il n'y a pas de consentement, notamment si le consentement est exprimé :

    - par crainte de représailles;

- sous l'influence d'une personne qui se sert de son autorité;
- par une personne dont l'état la rend incapable de consentir (par exemple, si elle est sous l'influence de drogues, de médicaments ou d'alcool, si elle est endormie ou inconsciente).

- **personne requérante** : personne qui se croit la cible de violence à caractère sexuel.

- **personne mise en cause** : personne visée par un signalement ou une plainte en vertu de la Politique.

- **plainte** : plainte écrite de violence à caractère sexuel déposée par une personne requérante en vertu de la présente Politique et qui déclenche, notamment, le processus d'enquête.

- **personne représentant les candidates, les candidats et les stagiaires :** personne choisie par les associations étudiantes aux fins de représenter l'ensemble des candidates, des candidats et des stagiaires de l'École au sein du Comité permanent aux fins de l'application de la présente politique.

- **service d'aide :** un service d'aide psychologique offert par l'École pour venir en aide aux candidates, aux candidats et aux stagiaires, notamment dans le cas de violence à caractère sexuel.

- **signalement** : action de porter un incident de violence à caractère sexuel à la connaissance d'une personne en autorité membre de la communauté de l'École. Le signalement peut mener à une plainte et/ou toutes autres mesures de justice réparatrice.

- **violence à caractère sexuel :** s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, y compris 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, y compris à l'égard des diversités sexuelles de genre, non désirés et exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

  Constituent notamment de la violence à caractère sexuel :

  - le harcèlement et le cyberharcèlement sexuels;
  - les comportements sexistes, misogynes, homophobes, transphobes;
  - les avances verbales ou propositions insistantes non désirées à caractère sexuel;
  - les avances non verbales non désirées (attouchements, frôlements, pincements, baisers);
  - les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
  - la production, la possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement;
  - les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel devant ou en l'absence de la personne visée;
  - les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

3. Rôles et responsabilités

Tous les membres de la communauté de l'École : doivent prendre connaissance de la Politique et en appliquer le contenu, en respecter les exigences, les obligations et le Code de conduite; être conscients de l'importance d'agir s'ils sont témoins d'une situation à risque de violence à caractère sexuel; prendre part aux formations offertes; fournir les coordonnées des ressources spécialisées disponibles à une personne victime qui se confie à eux.

Le personnel dirigeant de l'École : doit s'assurer de l'application de la Politique; réaliser la reddition de comptes prévue à la Loi; soutenir les membres du personnel chargés d'intervenir; s'assurer que les plaintes sont traitées avec diligence et dans les délais prévus et prendre toutes sanctions à l'égard d'un manquement à la présente Politique.

La superviseure ou le superviseur du centre de formation: doit s'assurer de l'application de la Politique, recevoir les signalements et les plaintes et en informer immédiatement la directrice ou le directeur de l'École et le coordonnateur ou la coordonnatrice aux services étudiants, assurer le suivi des interventions auprès des personnes impliquées, mettre en place les accommodements nécessaires à la victime et lui apporter son soutien.

Le coordonnateur ou la coordonnatrice aux services étudiants : doit s'assurer de l'application de la Politique, recevoir les signalements et les plaintes et en informer immédiatement la directrice ou le directeur de l'École et, le cas échéant, la superviseure ou le superviseur du centre de formation, assurer le suivi des interventions auprès des personnes impliquées, mettre en place les accommodements nécessaires à la victime et lui apporter son soutien.

La ou le responsable aux stages : doit s'assurer de l'application de la Politique, recevoir les signalements et les plaintes et en informer immédiatement le personnel dirigeant de l'École, assurer le suivi des interventions auprès des stagiaires, mettre en place les accommodements nécessaires à la victime et lui apporter son soutien.

Les ressources externes spécialisées : accueillent les personnes qui sont victimes, témoins ou auteurs de violences à caractère sexuel, leur fait part des options qui se présentent à elles et leur offre l'accompagnement dont elles ont besoin.

La personne représentant les candidats, les candidates et les stagiaires : agit au nom des quatre associations étudiantes et voit à ce que ces dernières soient informées de leurs responsabilités eu égard à la politique et les conseiller sur son application. La personne doit s'assurer du respect des règles encadrant toute activité organisée par l'École, et ce, même si cette activité a lieu à l'extérieur de l'École; elle participe aux choix et à la diffusion de l'offre de formation et de sensibilisation pour les candidates, les candidats et les stagiaires de l'École et elle participe aux formations annuelles obligatoires.

4. Mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel

La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont au cœur de la présente Politique et de toute intervention, le cas échéant. Chaque membre de la communauté de l'École a le pouvoir de faire une différence dans la lutte contre la violence à caractère sexuel.

L'École s'engage à diffuser l'information de nature juridique permettant, par exemple, de distinguer une plainte en vertu de la présente Politique d'une plainte formelle en matière criminelle ainsi que les différentes étapes qui leur sont associées.

L'École s'engage à dispenser des activités de formation obligatoires destinées à la communauté de l'École. À cet effet, une formation en ligne sera obligatoire pour l'ensemble des candidates, des candidats et des stagiaires de l'École.

L'ensemble des candidates, des candidats, des stagiaires, des membres du corps professoral et des maîtres de stage devront attester de la réception et de l'acceptation de la Politique.

Les mesures de prévention et de sensibilisation préconisées par l'École tiendront compte des enjeux entourant la notion de consentement, de la reconnaissance des situations et des contextes à risque, de même que des meilleures façons de réagir en tant que témoin de telles situations. Ces mesures favoriseront également la mise en pratique d'attitudes aidantes à l'égard de tous les membres de la communauté de l'École.

5. Activités de formation annuelles obligatoires

Des activités de formation annuelles obligatoires seront dispensées pour le personnel dirigeant, les membres du personnel ainsi que la personne représentant les candidates, les candidats et les stagiaires.

La tenue d'activités de formation vise à ce que tous les membres de la communauté de l'École possèdent les connaissances et les réflexes nécessaires pour faire de la prévention ou réagir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel se présente, de façon que les victimes soient assistées, soutenues et dirigées rapidement vers les ressources spécialisées compétentes ou vers les corps policiers.

6. Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

L'École s'engage à inscrire sur son site internet les coordonnées du PAMBA, disponible en tout temps, soit 24 heures par jour, tous les jours, afin d'assurer la sécurité des candidates, des candidats et des stagiaires. L'École s'engage à diffuser cette information au début de chaque session.

L'École s'engage à former et à sensibiliser toutes les personnes appelées à agir dans un contexte de violence à caractère sexuel, particulièrement les membres de son personnel.

L'École s'engage à prendre les mesures nécessaires afin d'offrir un environnement sécuritaire à tous les membres de la communauté de l'École. En effet, l'École s'est dotée d'un mécanisme de vérification périodique de plusieurs éléments de sécurité qui permettent de prévenir les situations potentiellement dangereuses dans ses quatre centres de formation. Les mesures mises en place ou recommandées seront présentées annuellement au comité permanent afin que celui-ci s'assure du suivi à y donner.

Plus précisément, l'École dispose des mesures de sécurité suivantes dans ses quatre centres de formation :

- La vérification de l'éclairage est assujettie à une inspection en continu tant à l'intérieur qu'à l'extérieur;
- En cas de panne de courant, les centres de formation disposent d'un système d'éclairage fonctionnant en mode d'urgence;

De plus, des mesures de sécurité particulières sont établies dans les centres de formation :

Centre de Montréal

- Un gardien de sécurité est présent dans l'immeuble du lundi au vendredi, de 7h à 22h.
- L'établissement est muni d'un réseau de surveillance par caméras réparties à l'intérieur et à l'extérieur de l'immeuble.
- Des téléphones d'urgence sont disposés sur chacun des étages de l'établissement; au besoin, ces téléphones permettent de joindre le gardien de sécurité directement.

Centre de Gatineau

- Un gardien de sécurité est présent dans l'immeuble en tout temps, jour et nuit, 7 jours par semaine;
- L'établissement est muni d'un réseau de surveillance par caméras réparties à l'intérieur et à l'extérieur de l'immeuble.

Centres de Sherbrooke

- L'établissement est muni d'un réseau de surveillance par caméras réparties à l'intérieur et à l'extérieur de l'immeuble.

Centre de Québec

- Caméra de surveillance au deuxième étage, à la porte d'entrée des candidates et candidats;
- Caméras de surveillance dans le couloir de l'entrée des candidates et candidats;
- Porte d'entrée des candidates et candidats munie d'un code;
- Agent de sécurité les soirs de clinique juridique.

7. Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil

Tel qu'il est énoncé à la section 1 « Portée de la Politique », la Politique s'applique lors des activités sociales ou d'accueil qui ont lieu dans les locaux de l'École ou dans tout autre lieu désigné ou autrement utilisé par l'École ou par les associations étudiantes.

8. Mesures imposées par l'École aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles

L'École exigera, dans les contrats qui la lient à des tiers, que la Politique soit portée à l'attention de toutes les personnes qui exerceront leurs activités dans ses locaux et dans tout autre lieu.

9. Modalités applicables pour formuler une plainte, faire un signalement ou fournir des renseignements à l'École concernant toutes violences à caractère sexuel

Principes généraux

Tout membre de la communauté de l'École peut, en tout temps, fournir des renseignements concernant un incident de violence à caractère sexuel, effectuer un signalement ou déposer une plainte, sans peur de faire l'objet de représailles et en obtenant le soutien nécessaire.

Il est toujours possible, pour ce faire, de communiquer avec une superviseure ou un superviseur de centre ou la ou le responsable aux stages et de rencontrer cette personne ou toute personne qu'elle aura désignée.

Pour obtenir du soutien, le PAMBA peut être joint au numéro 1 800 747-2622ou à aide@pamba.info .

Situation d'urgence

En cas de situation d'urgence, il est demandé à tous les membres de la communauté de l'École :

a) lorsque la situation d'urgence est vécue à l'intérieur des locaux de l'École :
- si la situation le nécessite, composer le 911;
- en personne, se présenter à la direction de l'École et rencontrer le directeur ou toute personne qu'il aura désignée;

b) lorsque la situation d'urgence est vécue à l'extérieur des locaux de l'École :
- composer le 911.

Le signalement et la plainte

Un signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte, mais qui vise à signaler ou à dénoncer à l'École une situation susceptible de mener à des actions de sa part.

Les personnes à qui un incident de violence à caractère sexuel est dévoilé ou celles qui en sont témoins sont tenues de faire un signalement à la direction de l'École.

Le signalement permet à la personne requérante de bénéficier de soutien, d'informations, de ressources, de mesures de prévention et d'accommodement, ou toutes autres mesures souhaitées, et ce, peu importe son choix de déposer ou non une plainte.

Une plainte est une plainte déposée en vertu de la présente Politique.

Le dépôt d'une plainte permet à la personne requérante d'accéder aux mêmes ressources que celles prévues dans le cas d'un signalement; de plus, il déclenche le processus d'enquête au terme duquel des sanctions s'appliqueront si la plainte est fondée.

Une plainte ou un signalement peuvent être effectués en tout temps.

Services d'accueil, d'accompagnement et de soutien

La personne requérante sera prise en charge immédiatement par la personne désignée par la direction de l'École et dirigée, au besoin, vers le PAMBA .

La personne désignée par la direction de l'École sera le point de contact auprès de la personne requérante, que ce soit pour obtenir des mesures d'accommodement pour ses études, son stage ou autres, s'il s'agit d'une candidate, d'un candidat ou d'un stagiaire, ou de telles mesures ou autres pour son travail, s'il s'agit d'un membre du personnel.

La personne désignée par la direction de l'École accompagnera la personne requérante tout au long du processus.

L'École s'engage à mettre en place les mesures d'accommodement possibles dans un délai de sept (7) jours du signalement ou de la plainte. Ces mesures visent à réduire les conséquences des gestes subis sur la poursuite des études ou du travail.

Les mesures d'accommodement peuvent être mises en place en tout temps durant le processus.

Dépôt d'un signalement

Un signalement peut être effectué auprès de la superviseure ou du superviseur du centre de formation ou auprès de la ou du responsable des stages, en personne en rencontrant la personne ou toute autre personne qu'elle aura désignée, ou par écrit à l'adresse plainte.ecole@barreau.qc.ca.

Le signalement doit inclure le plus de détails possible quant à l'incident de violence à caractère sexuel.

Il n'y a aucun délai maximal pour signaler un incident de violence à caractère sexuel ou pour obtenir du soutien. La personne qui décide d'effectuer un signalement est invitée à le faire dès qu'elle le peut.

Dépôt d'une plainte

La personne requérante doit consigner par écrit sa plainte, la signer et la déposer auprès de la superviseure ou du superviseur du centre de formation ou de la ou du responsable des stages. La plainte doit inclure le plus de détails possible quant à l'incident de violence à caractère sexuel et préciser :

- la nature du (des) fait(s) reproché(s);
- la(les) date(s), l'(les) heure(s) et le(s) lieu(x) de l'(des) incident(s) qui se serai(en)t produit(s);
- le(s) nom(s) du (des) témoin(s);

- tout autre élément pertinent.

La personne requérante peut à cette fin se servir du formulaire en ligne intitulé « Plainte » sur le site web de l'École https://www.ecoledubarreau.qc.ca/ecole/politiques-ecole-barreau/ et le transmettre à l'adresse plainte.ecole@barreau.qc.ca.

La personne requérante qui décide de déposer une plainte est invitée à le faire dès qu'elle le peut. Il n'y a aucun délai pour déposer une plainte; une plainte déposée le plus tôt possible facilite cependant le processus d'enquête.

Traitement de la plainte

L'École s'engage à mettre en place un processus équitable de traitement des plaintes qui respecte les droits des parties. La personne mise en cause a le droit de répondre aux allégations qui pèsent contre elle. Les deux parties ont le droit d'être traitées avec respect et sans préjugé.

Enquête

Sur réception d'une plainte, une enquête est ouverte. L'enquête est confiée à une personne externe et indépendante nommée par la direction de l'École, au frais de cette dernière.

L'enquête doit être menée avec rigueur, indépendance et impartialité. Le rapport de l'enquêteur doit être remis à la Direction de l'École dans un délai maximal de soixante (60) jours du dépôt de la plainte.

Retrait de la plainte

La personne requérante a le droit de retirer sa plainte à tout moment. Toutefois, l'École peut poursuivre l'examen de l'incident faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui confère la présente Politique ou la loi.

10. Suivi à donner aux plaintes

À l'issue de son enquête, l'enquêteur transmet son rapport écrit (incluant son analyse et ses conclusions) à la direction de l'École.

La personne requérante et la personne mise en cause sont informées des conclusions de l'enquête par la direction de l'École, mais n'obtiennent pas copie du rapport d'enquête, qui demeure confidentiel.

Après analyse, la direction de l'École prend ensuite toute mesure qui s'impose selon l'issue de l'enquête.

À la demande de la personne requérante, l'École lui communique les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, que la plainte s'avère fondée ou non. Lorsque la plainte s'avère fondée,

l'École communique les renseignements relatifs à l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

Dans tous les cas, le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de la direction de l'École pour une durée de trois (3) ans.

a) Cas où la plainte s'avère fondée

Lorsqu'une enquête mène à la conclusion que la plainte est fondée, la direction de l'École décide de l'application de sanctions de nature disciplinaire et/ou administrative prévues à la section 14 de la présente Politique.

b) Cas où la plainte s'avère non fondée

Lorsqu'une enquête mène à la conclusion que la plainte est non fondée, des mesures de prévention ou d'accommodement peuvent malgré tout être mises en place.

c) Cas où la plainte s'avère vexatoire

Lorsqu'une enquête mène à la conclusion que la plainte est non fondée et de nature vexatoire ou frivole, la personne à l'origine de la plainte vexatoire ou frivole peut faire l'objet de sanctions disciplinaires et/ou administratives.

11. Mesures visant à assurer la confidentialité

Les incidents de violence à caractère sexuel signalés à l'École sont traités en toute confidentialité et en conformité avec la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*[2] et la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*[3].

La confidentialité imposée par la présente Politique assure que les renseignements personnels recueillis lors du processus de signalement et/ou de plainte demeurent confidentiels.

La personne qui reçoit des renseignements en lien avec un signalement ou une plainte doit garder ceux-ci confidentiels, sauf dans les cas suivants :

- si l'auteur de la plainte ou du signalement l'autorise (de façon expresse ou implicite) à les divulguer;
- si une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse;
- s'il y a lieu de prévenir un acte de violence, dont un suicide;

[2] RLRQ, c. A-2.1.
[3] RLRQ, c P-39.1.

- lorsqu'il y a un motif de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables.

Dans tous les cas, seuls les renseignements nécessaires à une intervention sont communiqués, et ce, aux seules personnes qui ont besoin des renseignements pour effectuer la tâche ou le mandat qu'elles sont chargées d'accomplir à l'égard de l'incident de violence à caractère sexuel. Les renseignements sont transmis de manière à en préserver la confidentialité. Les personnes qui reçoivent la communication d'un renseignement personnel sont elles-mêmes tenues à la confidentialité.

12. Mesures encadrant la communication de renseignements

L'École s'engage à garder confidentielles les démarches de toute personne victime ou témoin d'un geste de violence à caractère sexuel, de même que tout renseignement qui concerne la personne visée par une plainte ou un signalement.

Ces mesures, telles que l'anonymisation du rapport, les documents conservés sous scellés, etc., sont nécessaires pour protéger les droits des personnes concernées. Elles visent tant à protéger les personnes victimes ou témoins qu'à respecter la présomption d'innocence des personnes dénoncées.

13. Mesures visant à protéger contre les représailles la personne qui a déposé une plainte, fait un signalement ou fourni un renseignement

L'École ne tolère aucune forme de représailles à l'endroit de quiconque souhaiterait signaler un événement lié à de la violence à caractère sexuel, fournir des renseignements ou déposer une plainte.

L'École s'engage à prendre des mesures visant à protéger contre les représailles la personne qui a déposé une plainte, fait un signalement ou fourni des renseignements.

14. Sanctions applicables en cas de manquements à la Politique

En cas de manquement à la Politique, y compris le Code de conduite, la direction de l'École impose des mesures disciplinaires et/ou administratives après avoir offert aux personnes visées la possibilité de transmettre leurs observations. Les éléments qui seront pris en compte sont les suivants :

- les circonstances de l'incident selon la perspective de toutes les parties concernées;
- la gravité du geste et son incidence sur la personne victime;
- l'étendue et la gravité de ses effets sur les autres membres de la communauté de l'École.

a) Cas où la personne visée est une candidate, un candidat ou un stagiaire

Les sanctions dont une candidate, un candidat ou un stagiaire peut faire l'objet incluent notamment les suivantes :

- l’avertissement verbal;
- l’avertissement écrit;
- l’interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l’application de restrictions à cet égard;
- la relocalisation vers une autre classe du même centre de formation ou vers un autre centre de formation de l’École (dans le cas d’un étudiant);
- toute autre mesure appropriée, le cas échéant.

L’École se réserve le droit de saisir le Comité d’accès à la profession du dossier d’une candidate, d’un candidat ou d’un stagiaire à qui l’une (plusieurs) des sanctions énumérées ci-dessus a (ont) été imposée(s). Le Comité d'accès à la profession s'enquiert, chez chaque candidate ou candidat, des mœurs, de la conduite, de la compétence, des connaissances et des qualités requises pour exercer la profession d'avocat.

b) Cas où la personne visée est un membre du personnel

Les sanctions dont un membre du personnel peut faire l’objet respecteront le droit de gérance de l’employeur de même que les principes établis en droit du travail.

c) Cas où la personne visée est un tiers

Les sanctions dont un tiers peut faire l’objet incluent notamment :

- l’interdiction d’accéder totalement ou partiellement aux locaux de l’École;
- l’interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l’application de restrictions à cet égard;
- l’exclusion d’un ou certains employés d’une entreprise avec laquelle l’École a un contrat de service;
- la suspension du contrat ou l’annulation du contrat;
- toute autre mesure appropriée, le cas échéant.

d) Cas où la personne visée est un maître de stage

Les sanctions dont un maître de stage peut faire l’objet incluent notamment :

- la suspension de l’autorisation d’agir comme maître de stage d’un stage en cours;
- l’annulation de l’autorisation d’agir comme maître de stage d’un stage en cours;
- le refus d’autoriser l’avocat à agir comme maître de stage d’un stage futur;
- toute autre mesure appropriée, le cas échéant.

15. Code de conduite

Le Code de conduite vise la coexistence des relations intimes et des relations pédagogiques ou d'autorité.

Compte tenu de la courte période de fréquentation de l'École par les candidates et candidats, le corps professoral, les stagiaires et les maîtres de stage, l'École exige que toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une candidate, un candidat ou un stagiaire divulgue, dans les plus brefs délais, toute relation amoureuse, intime ou sexuelle avec cette candidate, ce candidat, cette ou ce stagiaire à la direction de l'École.

La direction de l'École prendra les mesures appropriées suivant les circonstances.

16. Coexistence des recours

La personne victime d'une violence à caractère sexuel peut se prévaloir à la fois des recours judiciaires et du processus de traitement d'une plainte prévu par la présente Politique.

17. Révision de la Politique

Afin de s'assurer que cette Politique demeure efficace et conforme aux meilleures pratiques en matière d'intervention et de lutte contre la violence à caractère sexuel, elle fera l'objet d'une révision au moins tous les cinq ans.

18. Adoption de la Politique

Une première version de la Politique a dûment été adoptée lors de la séance du 28 novembre 2018 du Comité de la formation professionnelle.

La présente version de la Politique a été révisée et adoptée par le Comité de la formation professionnelle le 26 novembre 2026.