

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET TRAITER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL INCLUANT LE CODE DE CONDUITE

ADOPTÉE 399-S-CA-4422 (20-12-2018)

PRÉAMBULE

La lutte contre les violences à caractère sexuel représente un enjeu important pour toute la communauté universitaire. L'UQAT s'engage à ne tolérer aucune forme de violences à caractère sexuel et à mettre en œuvre les mesures nécessaires à sa prévention et à contrer les gestes qui y sont liés. La présente politique s'inscrit dans la foulée de l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* au Québec.

L'UQAT souhaite favoriser des milieux de travail et d'études sains et sécuritaires pour **les membres de la communauté universitaire**. Cette politique prévoit des mesures visant à assurer la sécurité, des formations obligatoires, un processus de plainte, des services d'accueil, de référence, de soutien psychologique et d'accompagnement des personnes vers une dénonciation, ainsi qu'un code de conduite.

De plus, dans le cas d'une personne ayant un rapport pédagogique, d'autorité ou de supervision qui a un rapport à caractère sexuel et amoureux avec une personne étudiante, le code de conduite présenté à l'annexe 4 prévoit les règles et les procédures à respecter. Par ailleurs, dans le cas de relations amoureuses ou intimes entre collègues où existe une gestion par les pairs ou hiérarchique, le règlement 8 – Règlement relatif à l'éthique, la déontologie et à l'intégrité en matière de conflits d'intérêts s'applique.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

Dans la présente politique, on entend par :

Accompagnement : la personne requérante pourra, si elle le désire, être accompagnée par une personne représentant son syndicat, son association ou de son choix.

Agression sexuelle : une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite ou par la manipulation. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique, et à la sécurité de la personne. La cyberviolence sexuelle par des paroles, des gestes non désirés et autres en utilisant tout type de communication numérique, notamment les médias sociaux, est aussi considérée comme une agression sexuelle au sens de la présente politique.

Bureau indépendant d'accueil et d'enquête : dans le cas d'une plainte administrative, bureau à qui est confié le mandat de procéder à l'enquête interne, et à ce titre, chargé de rencontrer les personnes concernées ainsi que toute personne susceptible de l'éclairer dans la réalisation de son mandat, et de rédiger un rapport qui sera transmis à la direction de l'Université. Le bureau indépendant d'accueil et d'enquête établira sa crédibilité par une gestion des données confidentielles et au-delà de tous conflits d'intérêts.

Comité d'étudiants : tout comité regroupant des personnes étudiantes et visant l'amélioration du milieu de vie universitaire, culturelle, sportive et de compétition interuniversitaire.

Comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel : le comité formé en vertu de l'article 4.2 de la présente politique et dont le rôle et les responsabilités sont décrits à cet article.

Consentement sexuel : le consentement sexuel est l'accord qu'une personne donne à une autre au moment de participer à une activité sexuelle. Ce consentement doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Le consentement n'est valable que s'il a été donné librement et de façon renouvelée. La personne doit être apte à consentir et être en possession de ses moyens; par conséquent, ses facultés ne doivent pas être affaiblies par quoi que ce soit, notamment par l'alcool, par les sédatifs ou par l'usage de toute autre drogue. Il est également essentiel que toutes et tous comprennent bien ce qui suit :

- a) Ni le silence ni la non-communication ne doivent, en aucun cas, être interprétés comme un consentement.
- b) Une personne ayant les facultés affaiblies n'est pas en état de donner son consentement.
- c) Une personne est incapable de donner son consentement si elle dort, est inconsciente ou est incapable, pour d'autres raisons, de communiquer.
- d) La personne qui a subi des menaces ou qui est contrainte à prendre part à un acte sexuel n'y a pas donné son consentement.
- e) Le fait d'avoir consenti par le passé à une relation sexuelle ou à une fréquentation ne suppose pas que le consentement est donné pour toute activité sexuelle subséquente.

- f) Une personne peut retirer son consentement à tout moment au cours d'une relation sexuelle.
- g) Une personne ne peut pas donner un consentement libre et éclairé à une autre qui abuse de sa position de pouvoir, de confiance ou d'autorité. À ce titre, les membres de l'administration, les personnes professeuses, chargées de cours et tous les autres membres du personnel doivent être particulièrement vigilants dans les rapports qu'ils entretiennent avec d'autres membres de la communauté universitaire, telles les personnes étudiantes ou les personnes employées, en particulier s'il y a relation pédagogique, d'autorité ou de supervision, afin d'éviter tout abus de pouvoir ou conflit d'intérêts.¹

Harcèlement sexuel : le harcèlement fondé sur le sexe est une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles, qui a pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail ou d'études justes et raisonnables, son droit à recevoir en toute égalité des services ordinairement offerts au public et son droit à la dignité.

La direction : au sens de cette politique, la direction est formée de personnes occupant les postes de cadres supérieurs de l'Université.

Loi n°151 du gouvernement du Québec : *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.*

Membres de la communauté universitaire : les membres du personnel, les personnes étudiantes, les membres des milieux de stage, les bénévoles, les personnes invitées, visiteurs et fournisseurs de services. Le personnel et les administrateurs (excluant les personnes étudiantes qui conservent leur statut d'étudiant au sens de la présente politique) des organismes qui exercent leurs activités à l'intérieur des locaux de l'UQAT comme l'AGEUQAT, les syndicats, la Fondation de l'UQAT, la Coop Le Signet, le Bistro et les résidences de l'UQAT, sont également considérés comme des membres de la communauté universitaire.

Membres du personnel de l'Université : toute personne à l'emploi de l'UQAT, qui reçoit un traitement ou un salaire, qu'elle soit permanente, temporaire ou occasionnelle.

Personne accueillant les dénonciations : désigne la personne responsable d'accueillir les dénonciations en vertu de l'article 5, d'offrir ou de veiller à ce que soient offerts le soutien psychosocial et l'accompagnement requis, de guider la personne requérante à travers le processus (signalement et/ou plainte administrative), d'assurer le suivi de son dossier auprès des personnes concernées et de

¹ Université de Moncton, décembre 2017

la tenir informée de l'état de son dossier. L'Université nomme un organisme externe pour exercer ce rôle.

Personne étudiante : aux fins de la présente politique seulement, sont considérées des personnes étudiantes, celles qui cheminent dans un programme, incluant les stagiaires postdoctoraux.

Personne requérante : personne membre de la communauté universitaire qui souhaite consulter (accueil psychosocial) ou dénoncer une situation de violence à caractère sexuel en vertu des articles 6.1 (signalement) ou 6.2 (plainte administrative) de la présente politique.

Personne responsable à l'interne : désigne la personne responsable de coordonner le processus interne à la suite d'une dénonciation, soit un signalement ou une plainte administrative. Tout au long du dossier, elle est tenue d'informer la direction de l'évolution du dossier, sans toutefois dévoiler l'identité de la personne requérante ou de la personne mise en cause. Elle produit le rapport annuel selon la forme édictée par le Ministère et veille à le faire approuver par la direction. La personne responsable du Secrétariat général est nommée comme personne responsable à l'interne. Dans les cas où la personne responsable du Secrétariat général est visée par la plainte ou en conflit d'intérêts, la personne responsable du Rectorat est nommée à titre de personne responsable à l'interne.

Plainte administrative : la plainte administrative consiste en une divulgation d'informations qui vise à informer l'Université d'une situation comportant des violences à caractère sexuel. L'article 6.2 de la présente politique traite de la plainte administrative.

Plainte formelle en matière criminelle : la plainte formelle consiste en une dénonciation en matière criminelle auprès des autorités policières.

Processus de réparation : rencontre entre la personne requérante et la personne visée en présence d'un tiers neutre pour décider de mesures réparatrices.

Signalement : un signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer à l'établissement d'enseignement d'une situation susceptible de mener à des actions de sa part dans l'objectif de faire cesser les comportements non désirés. L'article 6.1 de la présente politique traite du signalement.

Violence à caractère sexuel : toute forme d'agression de nature sexuelle, notamment du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle.

ARTICLE 2 – PRINCIPES

L'Université reconnaît à tous les membres de la communauté universitaire le droit à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de violences à caractère sexuel (harcèlement sexuel, comportements sexuels non désirés ou agression). Par l'adoption de la présente politique, l'Université s'engage à prévenir et combattre toute forme de violences à caractère sexuel, à encourager les dénonciations faites en vertu de la présente politique et à y répondre de façon adéquate.

À cet effet, l'Université est dotée de moyens visant à exercer une surveillance constante des activités tout en respectant la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Ces moyens permettent d'assurer la sécurité des membres de la communauté universitaire. L'Université assure la présence d'un gardien de sécurité en tout temps à son campus de Rouyn-Noranda qui peut être rejoint à partir de tous les centres et campus sur le système téléphonique de l'UQAT, au poste téléphonique 2911. Ce dernier pourra intervenir ou référer à un service compétent.

L'UQAT s'engage à rendre disponible, à la personne requérante, et ce, dans les meilleurs délais, des services d'accueil, de consultation et d'accompagnement et de la diriger, s'il y a lieu, vers des groupes ou personnes compétentes offrant des services appropriés à ses besoins. Par ailleurs, la communauté universitaire convient que des relations amoureuses entre une personne étudiante et un membre du personnel ayant un rapport pédagogique, d'autorité ou de supervision doivent être déclarées. Des mesures à cet effet sont prévues au code de conduite présenté à l'annexe 4 de la présente politique.

ARTICLE 3 – APPLICABILITÉ

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, dans tous les lieux appartenant, loués, occupés ou sous la juridiction de l'Université. Elle s'applique également à l'extérieur de ces lieux, lorsque les activités qui s'y déroulent sont organisées par une entité de l'Université ou lorsque les relations entre ces personnes sont déterminées par leur appartenance à l'Université (ex. : activités sociales), ce qui inclut les interactions au moyen des médias sociaux.

ARTICLE 4 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS

4.1 Les membres de la communauté universitaire

Tout membre de la communauté universitaire a la responsabilité d'agir de façon à éviter de poser tout geste pouvant être considéré comme de la violence à caractère sexuel. De plus, tout membre de la communauté universitaire qui est témoin ou qui vit de la violence à caractère sexuel est invité à utiliser la procédure de dénonciation prévue à l'article 6 de la présente politique.

Les membres de la communauté universitaire ont la responsabilité de :

- Prendre connaissance de la présente politique et des responsabilités qui leur incombent en cette matière;
- Respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'une dénonciation ou d'une enquête liée aux présentes, conformément à l'article 7 de la présente politique. Cette obligation de confidentialité s'applique également à tout comité, association ou groupe syndical qui a connaissance de telles informations.

La direction, les autres membres du personnel, les représentants syndicaux et les représentants de l'AGEUQAT et de comités étudiants ont l'obligation de suivre une formation annuelle en lien avec les violences à caractère sexuel.

4.2 Le comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel

Le comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel à l'UQAT est un comité consultatif.

4.2.1 Composition

Le comité est composé des personnes suivantes :

- La personne responsable du Secrétariat général préside et anime le comité;
- La direction des Ressources humaines;
- La direction des Services aux étudiants;
- Une personne professeure désignée par le Syndicat des professeures et des professeurs de l'UQAT;
- Une personne chargée de cours désignée par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAT;
- Une personne employée professionnelle désignée par le Syndicat du personnel professionnel de l'UQAT;
- Une personne employée de soutien désignée par le Syndicat du personnel de soutien de l'UQAT;
- Trois personnes étudiantes désignées par l'Association générale étudiante de l'UQAT (AGEUQAT), selon les critères de sélection établis par l'AGEUQAT.

Le comité est responsable de sa régie interne.

4.2.2 Rôles et responsabilités

- Recommande à la direction les mesures et moyens à mettre en place afin d'assurer un milieu de travail ou d'études exempt de toutes violences à caractère sexuel. Il conseille la direction en matière de violence à caractère sexuel en tenant compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes qui composent la communauté universitaire;
- Élabore une stratégie de prévention qui comprend des campagnes de sensibilisation, un plan de communication, des sessions de formation (en ligne ou présentiel), des ateliers, des programmes et des événements portant sur la prévention de la violence à caractère sexuel, en fonction des différents groupes qui composent la communauté universitaire. Cette stratégie de prévention doit ensuite être approuvée par la direction, qui veillera alors à autoriser la réalisation des différentes activités en fonction du budget annuel disponible. Le comité institutionnel est responsable de l'organisation et de la tenue de ces activités, et peut solliciter la collaboration de différents groupes de la communauté universitaire et des partenaires de l'externe pour réaliser ses mandats;
- Propose des règles de prévention et de sécurité encadrant les activités sociales ou d'accueil organisées pour les personnes étudiantes, par l'Université, l'AGEUQAT ou un comité d'étudiants. Ces règles doivent être adoptées par les conseils d'administration de l'UQAT et de l'AGEUQAT.

4.3 La direction

Conformément à la Loi, sans s'y restreindre :

- Étudie les mesures et recommandations proposées par le comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel et y donne suite dans la mesure de ses moyens et en fonction des obligations contenues dans la Loi. À cette fin, la direction est responsable de déterminer et d'allouer les sommes nécessaires à la réalisation des activités et ressources prévues aux présentes;
- S'assure que la demande de consultation permette l'accueil, l'écoute et l'orientation par rapport aux procédures et processus disponibles et réponde aux objectifs de la Loi;
- S'assure de l'organisation des activités de sensibilisation auprès des membres de la communauté universitaire. Ces activités de sensibilisation doivent être tenues annuellement et sont obligatoires pour les personnes étudiantes et les membres du personnel;

- S'assurer que s'offre chaque année des formations permettant aux membres des différentes instances de gouvernance (les membres du conseil d'administration, des associations étudiantes et syndicales) d'exercer leurs responsabilités énoncées dans la présente politique. Parmi les thèmes abordés : rôles et responsabilités de chacun, signalement vs plainte administrative, étapes de dépôts et cheminement qui leur sont associés, sensibilisation des intervenants aux groupes les plus vulnérables de la communauté universitaire;
- Valide, aux fins d'adoption par le conseil d'administration et l'AGEUQAT, les règles proposées par le comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel encadrant les activités sociales ou d'accueil organisées par l'Université, l'AGEUQAT ou par tout comité d'étudiants ou de la communauté universitaire;
- S'assure de la révision de la présente politique aux 5 ans, en fonction, le cas échéant, des recommandations du comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel;
- S'assure de consulter les étudiants, l'AGEUQAT, les membres du personnel ainsi que les syndicats avant que le conseil d'administration modifie le contenu de la présente politique;
- Veille à la transmission de la présente politique auprès du Ministère après son adoption, en informe la communauté universitaire et veille à ce qu'elle soit présentée à chaque personne étudiante au moment de son admission et au début de chaque session. De plus, elle doit être facilement accessible au public.

4.4 L'Association générale étudiante de l'UQAT (AGEUQAT)

- Propose, organise ou collabore au besoin à des activités et des formations s'adressant aux personnes étudiantes en matière de violence à caractère sexuel, en collaboration avec le comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel;
- S'assure de connaître les services offerts par l'Université dans le but de contrer les violences à caractère sexuel, au besoin réfère et accompagne les personnes étudiantes dans leurs démarches;
- Établit en partenariat avec le comité institutionnel, un plan de formation afin de permettre aux membres faisant partie de son comité exécutif de répondre à leurs obligations de formation en lien avec les violences à caractère sexuel;
- S'assure d'adopter le code de conduite préparé par le comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel comprenant les règles encadrant les activités sociales ou d'accueil organisées par l'AGEUQAT ou par un comité d'étudiants. L'AGEUQAT s'assure que les comités étudiants connaissent le code de conduite encadrant les activités sociales et organisent des activités de formation adéquate.

4.5 Les syndicats

- s'assurent de connaître les services offerts par l'Université dans le but de contrer les violences à caractère sexuel, au besoin réfèrent et accompagnent leurs membres dans leurs démarches;
- établissent en partenariat avec le comité institutionnel, un plan de formation pour s'assurer que les membres faisant partie de leur comité exécutif participent aux séances de sensibilisation ou de formation en lien avec les violences à caractère sexuel;
- accompagnent, si souhaité, la personne requérante et/ou la personne visée par la plainte dans le processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte administrative.

ARTICLE 5 – SERVICE D'ACCUEIL, DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL ET D'ACCOMPAGNEMENT

Tel que le requiert la Loi, l'Université doit regrouper l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible.

L'Université est responsable de constituer un service d'accueil, de soutien psychosocial et d'accompagnement indépendant et externe regroupant des personnes possédant les qualifications requises pour occuper ces fonctions. La personne accueillant les dénonciations pourra être contactée par ligne téléphonique ou tout autre moyen jugé pertinent par le comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel.

Avant de commencer le traitement du dossier, la personne accueillant la dénonciation s'assurera d'offrir un premier service de soutien psychosocial à la personne requérante. Elle validera ensuite avec cette dernière si la consultation a pour but de faire un signalement ou de déposer une plainte administrative, comme décrit aux annexes 6 et 7.

La personne requérante choisira alors entre deux processus : le signalement (article 6.1) et la plainte administrative (article 6.2). Selon la nature des violences à caractère sexuel, la personne requérante pourra aussi communiquer avec les autorités policières pour déposer une plainte formelle en matière criminelle (article 6.3). Elle pourra recevoir toutes les informations concernant ces modes de dénonciation.

L'Université s'assure qu'un registre à jour et anonyme est tenu comprenant le nombre de dénonciations reçues, la date, le groupe dont est issue la personne requérante et le groupe de la ou des personnes mises en cause et les détails sur le traitement accordé à chacun des dossiers.

ARTICLE 6 – PROCÉDURES D’UNE DÉNONCIATION D’UNE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Il est possible de dénoncer la violence à caractère sexuel dans une démarche informelle (signalement, formulaire à l’annexe 1) ou formelle (plainte administrative, formulaire à l’annexe 2) à la personne accueillant les dénonciations, désignée par l’Université pour recevoir et traiter ces dénonciations de façon indépendante et confidentielle. Cette dénonciation peut être aussi déposée de façon anonyme et, dans un tel cas, le traitement du dossier sera influencé par certains facteurs, notamment la pertinence et la précision des informations reçues pour établir la preuve.

La personne requérante peut, en tout temps, porter plainte à la police, qu’elle ait ou non signalé la situation à l’Université.

L’Université s’engage à ne prendre aucun moyen pour inciter la personne requérante ou un témoin à se taire et s’engage à sévir contre les personnes qui utiliseraient de tels moyens.

6.1 Signalement

L’Université souhaite offrir à la personne requérante de procéder à un signalement d’une violence à caractère sexuel. En aucun cas, ceci ne l’empêche pas de recourir au processus de plainte administrative décrit à l’article 6.2 de la présente politique, si le signalement ne la satisfait pas ou si elle souhaite y avoir recours dès le début du traitement de son dossier.

Le processus de signalement vise à informer l’Université d’une situation comportant des violences à caractère sexuel et, si c’est le souhait de la personne requérante, mettre en place un processus de réparation visant à faire cesser les comportements reprochés.

Dans le cadre de ce processus, la personne accueillant la dénonciation (signalement) est responsable d’informer la personne requérante des différentes possibilités qui s’offrent à elle, soit :

- de ne procéder à aucune intervention auprès de la personne mise en cause, si c’est le souhait de la personne requérante;
- de parler avec la personne visée par le signalement, directement ou par écrit, avec l’aide de la personne responsable à l’interne;
- d’entamer un processus de réparation à l’aide de la personne responsable à l’interne ou si c’est le souhait d’une des parties, avec une personne de l’externe qui est compétente en cette matière, identifiée par l’Université;
- toute autre mesure jugée adéquate par la personne requérante et l’UQAT.

6.1.1 Processus de réparation

Si la personne requérante accepte de parler avec celle mise en cause, et ce, avec l'aide de la personne responsable à l'interne, elle choisit un processus de réparation. La personne responsable à l'interne est alors informée des détails du dossier. Elle veille à organiser la ou les rencontres qui sont nécessaires, avec ou sans la présence d'un tiers acceptée par les personnes impliquées, le tout dans le but de faire cesser le comportement allégué. Ces rencontres peuvent se conclure par une entente écrite et signée par les parties impliquées faisant état du comportement reproché, une garantie de non-répétition par la personne mise en cause, ainsi que des mesures de réparation, le cas échéant.

6.1.2 Délais

La personne accueillant les dénonciations doit traiter le signalement de la personne requérante le plus rapidement possible. Une fois que l'intervention est choisie par la personne requérante, la personne responsable à l'interne est alors informée, le cas échéant, dans un maximum de 7 jours. Une fois informée, cette dernière dispose d'un délai maximal de 30 jours à partir du dépôt du signalement pour procéder à ou aux interventions requises, y compris la mise en place des mesures de réparation, le cas échéant.

6.2 Plainte administrative

6.2.1 Traitement

Si le processus de signalement n'a pas donné de résultats satisfaisants pour la personne requérante ou si le recours à ce processus n'est pas approprié pour cette dernière, elle peut déposer une plainte administrative auprès de la personne accueillant les dénonciations. Cette dernière s'occupe alors de remplir le formulaire de plainte administrative disponible à l'annexe 2, de le faire signer par la personne requérante et de le faire suivre à la personne responsable à l'interne.

En tout temps au cours de ce processus, la personne accueillant la dénonciation s'assure que la personne requérante obtienne toute l'aide nécessaire et est dirigée vers les ressources d'aide appropriées (interne ou externe).

La personne responsable à l'interne procède d'abord à une analyse sommaire de la plainte. Elle informe la direction du dépôt d'une plainte administrative. Suite à ce dépôt, la direction en valide la recevabilité. Toute plainte jugée abusive, de mauvaise foi ou frivole sera rejetée et pourrait mener à des mesures réparatrices envers la personne mise en cause. En cas de doute, la direction doit accueillir la plainte et la traiter pour établir la preuve.

Si les circonstances nécessitent une enquête plus poussée et complexe, ou si c'est le souhait d'une des parties, la personne responsable à l'interne confie cette enquête à un bureau indépendant d'accueil et d'enquête spécialisé dans les enquêtes de cette nature. La personne de ce bureau chargée de l'enquête rencontre les personnes concernées ainsi que toute personne susceptible de l'éclairer dans la réalisation de son mandat. Le rapport d'enquête est remis à la direction confirmant si la plainte est fondée ou non. Si un membre de la direction est visé par la plainte, il devra se retirer du processus. L'enquête et les rencontres peuvent se tenir à l'extérieur des locaux de l'Université. Les travaux et rapports de la personne qui effectue l'enquête sont confidentiels.

Une fois le rapport reçu, si la plainte est jugée non fondée, la direction, par le biais de la personne responsable à l'interne, fait part de la conclusion du rapport et des motifs qui la sous-tendent à la personne requérante et à la personne mise en cause. Si la plainte est jugée fondée, et selon la gravité des faits reprochés, la direction veille à établir des mesures adéquates de réparation envers la personne requérante et à recommander la sanction appropriée, conformément à l'article 6.2.2 de la présente politique.

6.2.2 Sanctions

Les personnes ayant commis un acte de violence à caractère sexuel sont passibles de mesures disciplinaires, selon la gravité des actes commis, en conformité avec les conventions collectives applicables, le cas échéant, ou les protocoles en tenant lieu.

Chaque mesure disciplinaire ainsi imposée nécessite, de la part de la personne responsable à l'interne au dossier, un suivi auprès des deux parties impliquées, afin de s'assurer que la situation soit bien réglée. Advenant qu'elle ne le soit pas, la situation est considérée comme une récidive.

Les mesures disciplinaires spécifiques s'appliquent selon le groupe d'appartenance concerné :

- **Pour une personne dans un poste de cadre ou cadre supérieur :**

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement. Cette mesure disciplinaire est prononcée par le conseil d'administration, sur recommandation de la direction. La sanction doit être prononcée en conformité avec les protocoles régissant les conditions de travail des employés de cette catégorie.

- **Pour une personne dans un poste de soutien ou professionnel :**

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement. Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat aux ressources, sur recommandation de la direction. La sanction doit être prononcée en conformité avec les conventions collectives applicables.

- **Pour une personne dans un poste de professeur ou de chargé de cours :**

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement. Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, sur recommandation de la direction. Dans le cas de la suspension et du congédiement d'une personne professeure ou chargée de cours, la sanction doit être prononcée en conformité avec les conventions collectives applicables.

- **Pour une personne employée dans une catégorie non citée ci-haut :**

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement. Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat aux ressources, sur recommandation de la direction.

- **Pour une personne étudiante :**

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension pour une ou plusieurs sessions, la mutation dans un autre groupe-cours, ou l'expulsion de l'Université. Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, sur recommandation de la direction. Dans le cas d'une expulsion, la sanction doit être prononcée par le conseil d'administration.

- **Pour les autres membres de la communauté universitaire :**

Toute mesure jugée utile en fonction des circonstances, y compris l'interdiction de se trouver sur les lieux appartenant, loués, occupés ou sous la juridiction de l'Université. Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat aux ressources, ou par la personne responsable du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, sur recommandation de la direction.

6.2.3 Délais applicables

L'Université dispose d'un délai de 90 jours depuis le dépôt de la plainte administrative pour conclure le dossier et appliquer des mesures de sanction, s'il y a lieu.

6.2.4 Droits des personnes concernées par la plainte

Toutes les personnes qui participent à une enquête sont assurées d'être traitées de façon impartiale et équitable. Si elles le désirent, ces personnes peuvent être accompagnées par un représentant de leur association syndicale dans le cas d'un membre du personnel syndiqué, d'un représentant de l'AGEUQAT dans le cas d'un étudiant ou par un membre de la communauté universitaire dans le cas d'une personne issue d'un autre groupe.

6.3 Plainte formelle en matière criminelle

La personne vivant de la violence à caractère sexuel peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle auprès des autorités policières.

ARTICLE 7 – CONFIDENTIALITÉ

L'Université ne divulguera à quiconque le nom de la personne requérante ou celui de la personne visée par une plainte déposée en vertu de la présente politique, ni aucun détail relatif au dossier autrement que dans la mesure requise à l'article 6 de la présente politique. Toutes les personnes qui participent à l'étude de la plainte ou agissent en tant que témoin ou partie sont tenues de collaborer et de respecter le caractère confidentiel du dossier. À cet effet, ces personnes, à l'exception de la personne requérante, doivent signer *l'Entente de confidentialité et engagement de collaboration* disponible à l'annexe 3.

En vertu de la *Loi sur l'accès à l'information des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, l'Université, ce qui inclut notamment la personne accueillant les dénonciations ainsi que la direction est dans l'impossibilité de tenir informée la personne requérante si une sanction administrative est, sera ou a été prononcée contre l'auteur d'une violence à caractère sexuel à la suite du traitement de son dossier.

ARTICLE 8 – REPRÉSAILLES

Les représailles et les menaces de représailles sont considérées comme une faute disciplinaire grave. Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, contre la personne requérante, une personne qui participe à l'enquête ou une personne qui a été tenue responsable d'avoir contrevenu à la présente politique, se verra imposer une sanction prévue à l'article 6.2.2 de la présente politique.

ARTICLE 9 – LE RAPPORT ANNUEL

La direction rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le Ministère. Le rapport annuel est déposé au conseil d'administration et transmis à l'AGEUQAT dès son adoption en excluant les données confidentielles qui pourraient s'y retrouver.

Conformément à la Loi, le rapport annuel contient les informations suivantes :

- les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux membres du personnel et aux étudiants;
- les mesures de sécurité mises en place le cas échéant;
- le nombre de dénonciations reçues, ainsi que les délais de leur traitement;
- les interventions effectuées et la nature des mesures de réparation et les sanctions appliquées;
- les résultats obtenus en faisant évaluer l'efficacité du processus, le cas échéant;
- toute autre information requise par le Ministère;
- toute autre information jugée pertinente par la direction ou le conseil d'administration.

ARTICLE 10 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET RESPONSABILITÉ

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration. L'application de la présente politique est sous la responsabilité du Secrétaire général.

ARTICLE 11 – ADOPTION ET RÉVISION

La présente politique doit être révisée au minimum tous les 5 ans suite à son adoption.

ANNEXE 1

**FORMULAIRE DE SIGNALEMENT
EN VERTU DE L'ARTICLE 6.1**

Par la présente, je vous informe que je considère subir ou avoir subi une violence à caractère sexuel en vertu de la Politique ci-haut mentionnée.

Situation dénoncée :

La dernière situation s'est produite le :

Nom de la ou des personne(s) visée(s) par cette plainte :

Décrire la situation dénoncée :

Je demande à être accompagnée par une personne de mon syndicat, mon association, ou autre (au besoin)

Nom de la personne requérante :

Signature de la personne requérante :

Date :

ANNEXE 2

**FORMULAIRE DE PLAINTE ADMINISTRATIVE
EN VERTU DE L'ARTICLE 6.2**

Par la présente, je vous informe que je considère subir ou avoir subi une violence à caractère sexuel en vertu de la Politique ci-haut mentionnée.

Situation dénoncée :

La dernière situation s'est produite le :

Nom de la ou des personne(s) visée(s) par cette plainte :

Décrire la situation dénoncée :

Je demande à être accompagnée par une personne de mon syndicat, mon association, ou autre (au besoin)

Nom de la personne requérante :

Signature de la personne requérante :

Date :

ANNEXE 3

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ ET ENGAGEMENT DE COLLABORATION

En vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite*, je suis appelé(e) à collaborer, que ce soit à titre de témoin ou autre, dans une enquête menée par le bureau indépendant d'accueil et d'enquête dans le cadre de cette politique.

Je, soussigné(e) _____, domicilié(e) à _____, m'engage donc, par cette entente, à maintenir confidentielles les informations décrites ci-après.

Informations confidentielles

Toute information confidentielle obtenue dans le cadre de mes fonctions qui peut servir à l'enquête ou toute information confidentielle obtenue durant la phase de l'enquête menée, qu'il s'agisse d'information orale ou écrite, de données techniques, d'informations ou de renseignements, sur quelque support que ce soit.

Sont considérées des informations confidentielles :

- Les renseignements personnels ou qui concernent la réputation ou la vie privée d'autrui portés à ma connaissance;
- Tout renseignement « sensible » (Ex. : détails pouvant mener à des accusations criminelles ou à des sanctions disciplinaires);
- Les renseignements, informations, documents appartenant à une autre personne et auquel je pourrais avoir accès dans le cadre de la présente politique (ex : contenu des ordinateurs des autres employés).

Dispositions de confidentialité

Je m'engage à :

- garder secrètes toutes les informations confidentielles dont je pourrais avoir connaissance dans le cadre de la présente politique.
- ne pas divulguer lesdites informations confidentielles à quiconque sauf à la personne mandatée par l'Université pour effectuer l'enquête.
- ne pas photocopier ni faire photocopier lesdites informations confidentielles.
- retourner tout document qui me sera confié dans le cadre de la présente politique et que je pourrais avoir en ma possession.

Disposition de collaboration

Je m'engage à collaborer, faciliter et offrir tout mon soutien dans le cadre de l'enquête menée par le bureau indépendant d'accueil et d'enquête en vertu de la politique.

En foi de quoi, les parties ont signé :

LE SIGNATAIRE,

Date : _____

LA PERSONNE MANDATÉE PAR L'UQAT POUR EFFECTUER L'ENQUÊTE,

Date : _____

ANNEXE 4

CODE DE CONDUITE CONCERNANT LES RELATIONS AMOUREUSES OU À CARACTÈRE SEXUEL ENTRE LES PERSONNES ÉTUDIANTES ET LES MEMBRES DU PERSONNEL AYANT UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE, D'AUTORITÉ OU DE SUPERVISION

PRÉAMBULE

L'Université considère qu'il est nécessaire d'encadrer les relations entre les personnes étudiantes et les membres du personnel ayant un rapport pédagogique, d'autorité ou de supervision afin d'éviter de nuire à l'impartialité requise dans ce type de relation pédagogique. Elle souhaite ainsi empêcher toute situation de favoritisme ou d'abus de pouvoir et favoriser des lieux d'études et de travail sains. Toutes les définitions prévues à la *Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel* sont applicables à ce code de conduite.

ARTICLE 1 – APPLICABILITÉ

Le présent code de conduite s'applique à tous les membres du personnel qui ont un rapport pédagogique, d'autorité ou de supervision avec une personne étudiante et entretiennent des liens intimes amoureux ou sexuels avec cette dernière.

ARTICLE 2 – RÈGLES ET DÉCLARATION REQUISE

L'Université considère inapproprié le fait que toute personne, ayant une relation pédagogique, d'autorité ou de supervision avec une personne étudiante, entretienne des liens intimes, amoureux ou sexuels envers cette dernière, sans les déclarer. Lorsqu'une telle situation se produit, la personne ayant une relation pédagogique, d'autorité ou de supervision doit sans tarder en aviser par écrit la personne responsable du Décanat à la gestion académique et aux études. Cette dernière après analyse du dossier dans un délai de 10 jours ouvrables au maximum, est responsable, en collaboration avec la direction de l'unité académique du déclarant, d'établir les mesures nécessaires afin d'éviter tout impact négatif sur le cheminement de la personne étudiante, incluant le favoritisme et l'abus de pouvoir. Si le déclarant est à la direction de l'unité académique, le responsable du décanat à la gestion académique et aux études établira les mesures nécessaires en collaboration avec la personne responsable du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, **peuvent être** considérées les mesures suivantes :

- changer la personne étudiante de groupe-cours afin qu'une autre personne possédant les compétences requises lui enseigne;
- s'assurer que la personne étudiante soit supervisée par une autre personne possédant les compétences requises;
- s'assurer que les évaluations de la personne étudiante soient faites par une autre personne possédant les compétences requises;
- éviter que la personne étudiante ait accès aux mêmes évaluations que le reste du groupe sous la supervision de la personne ayant un lien pédagogique, d'autorité ou de supervision (qu'elle soit changée de groupe ou non).

ARTICLE 3 – CONTRAVENTION AUX RÈGLES, PROCESSUS ET DÉLAIS

Toute allégation concernant un acte dérogatoire au présent code de conduite doit être transmise par écrit à la personne responsable du Décanat à la gestion académique et aux études, qui en évalue la recevabilité dans un délai maximum de 10 jours ouvrables. À la suite de l'analyse du dossier, si l'allégation est recevable (n'est pas jugée frivole, abusive ou de mauvaise foi), elle convoque alors la direction pour les aviser des allégations.

La personne responsable du Décanat à la gestion académique et aux études rencontre toutes les personnes impliquées et susceptibles de l'éclairer dans la réalisation de son enquête. Elle soumet par la suite les résultats de son enquête à la direction qui statue s'il y a effectivement dérogation au code de conduite et détermine la sanction prévue à la convention collective en vigueur.

La décision est transmise par la personne responsable du Décanat à la gestion académique et aux études à la personne visée par l'allégation de l'acte dérogatoire.

ARTICLE 4 – CONFIDENTIALITÉ ET REPRÉSAILLES

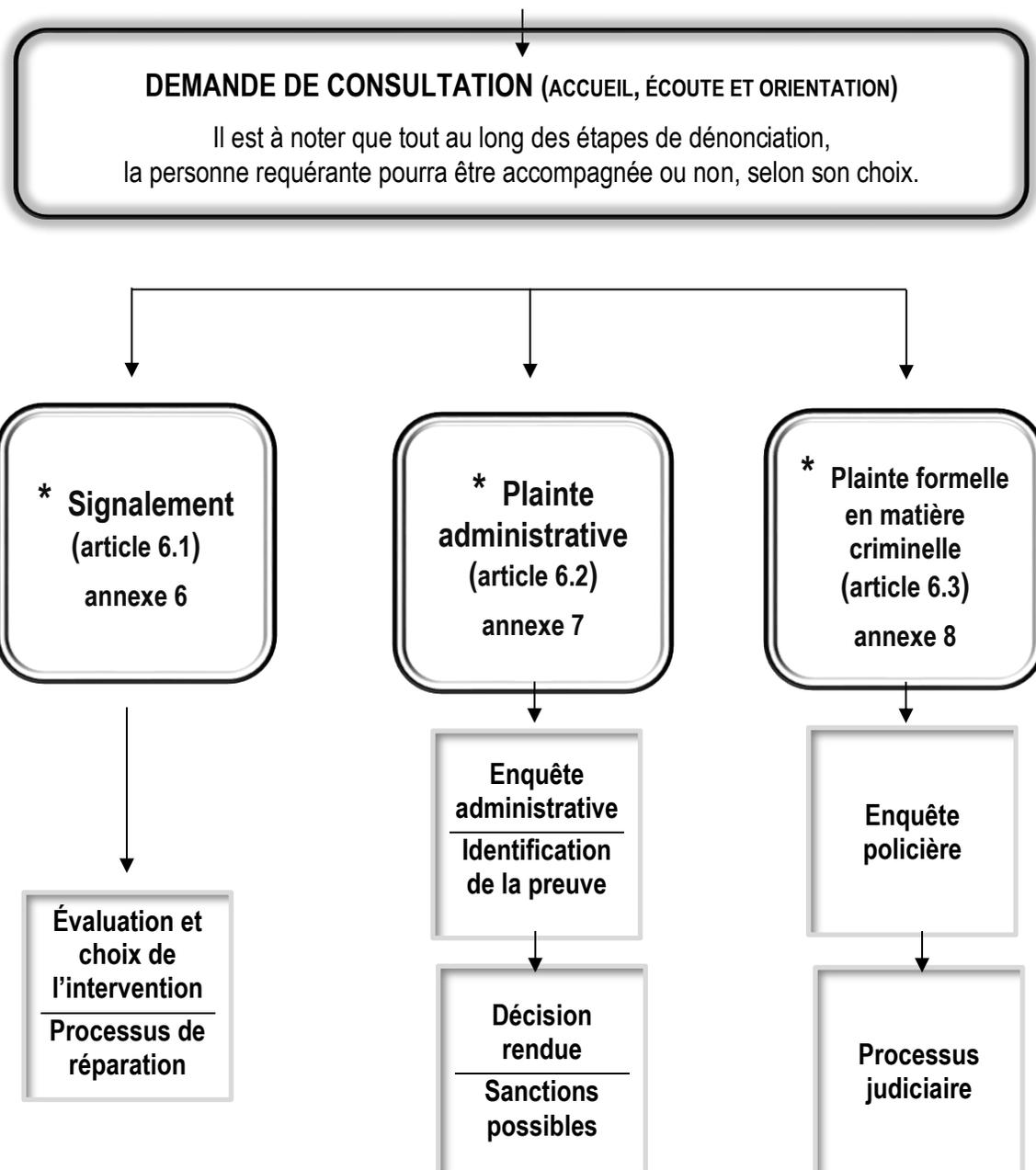
Les articles 7 (confidentialité) et 8 (représailles) de la *Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite* s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

ANNEXE 5

**OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE REQUÉRANTE
FACE À DE LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

* Toutes les options sont offertes à la personne vivant de la violence à caractère sexuel et le choix lui revient. Le choix de l'une des options n'exclut pas la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.

SITUATION PROBLÉMATIQUE



ANNEXE 6

TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT

(ARTICLE 6.1)

Signalement d'une situation de violence à caractère sexuel

Avec
l'accord de
la personne
requérante

Évaluation de la
situation et choix de
l'intervention

(plusieurs interventions
peuvent être choisies par la
personne requérante et
mises en place)

Interventions possibles

Accommodements

(Ex. : aménagement
d'horaire ou
prolongation des
délais pour les
travaux)

Coaching

(Conseils à la
personne
requérante afin
qu'elle puisse
résoudre elle-même
la situation)

Processus de réparation

(Ex. : rencontre entre la
personne requérante et la
personne visée en
présence d'un tiers
neutre pour décider de
mesures réparatrices)

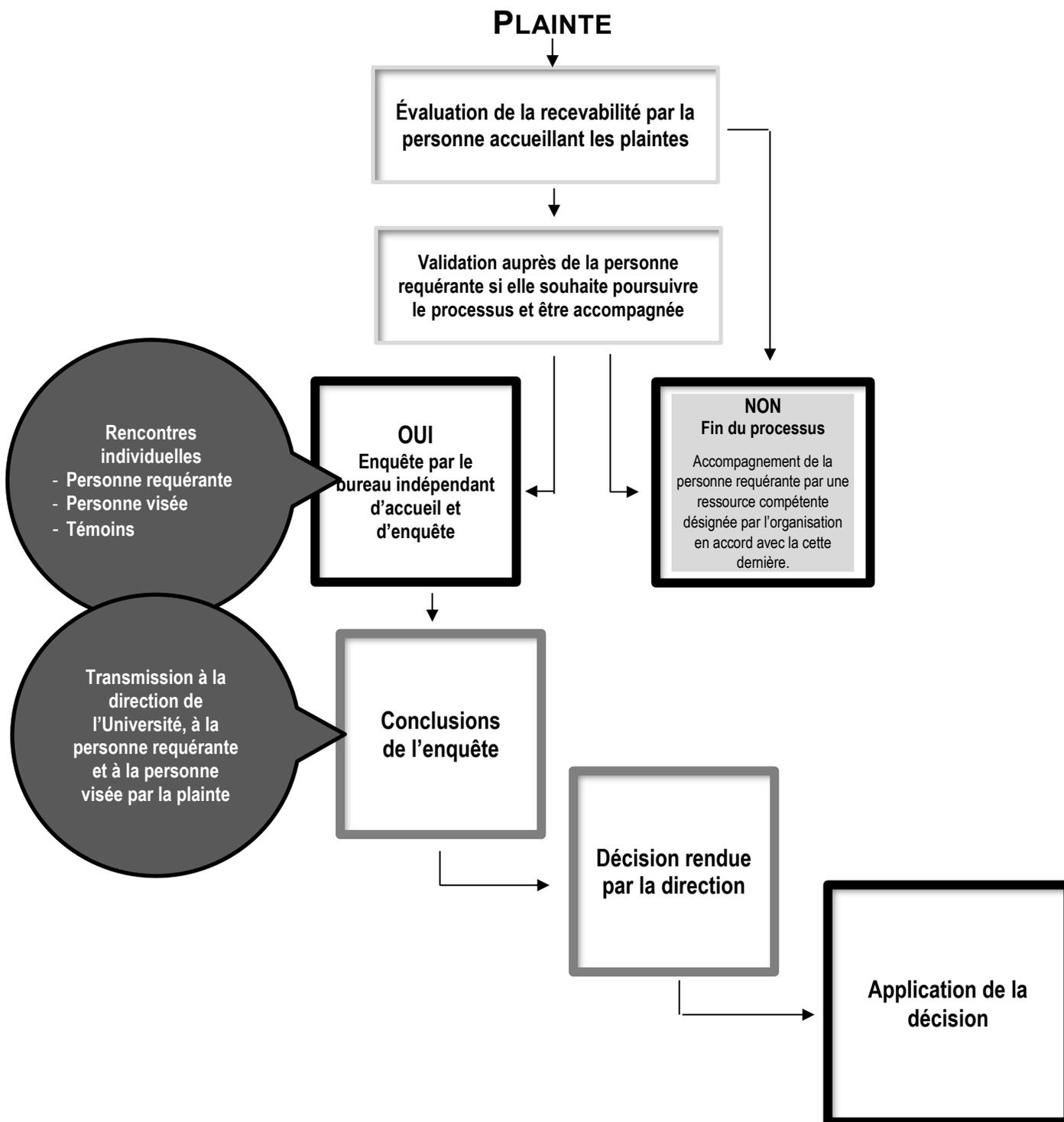
Intervention dans le milieu

(Ex. : sensibilisation et
soutien dans des groupes
où des problématiques de
violences à caractère
sexuel ont été
rapportées)

Référencement,
accompagnement
et transmission
d'informations à la
personne
requérante

ANNEXE 7

**TRAITEMENT D'UNE PLAINE ADMINISTRATIVE
(ARTICLE 6.2)**



ANNEXE 8

PROCESSUS D'ENQUÊTE POLICIÈRE ET PROCESSUS JUDICIAIRE

