

TEXTE DE TRAVAIL

PROJET DE LA POLITIQUE N° 16

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

CETTE POLITIQUE REMPLACERA LA POLITIQUE NO 16,
LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL.

ADOPTION PRÉVUE : MARS 2019

Travaux du comité permanent
De novembre 2018 au 11 mars 2019

1 ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Par la présente politique, l'Université vise à prévenir et combattre collectivement le sexisme et les violences à caractère sexuel au sein de sa communauté. L'Université reconnaît à toutes, tous les membres de la communauté universitaire de l'UQAM le droit fondamental à un milieu de travail et d'études exempt de toutes formes de sexisme et de violences à caractère sexuel, que ce soit du harcèlement sexuel, des comportements sexuels non désirés ou de la coercition sexuelle.

L'Université veut s'assurer de soutenir, de conseiller, d'accompagner et d'orienter adéquatement et avec diligence les personnes requérantes, c'est-à-dire les personnes victimes, témoins ou informées qui divulguent une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH). L'Université veut également s'assurer de leur protection immédiate.

Pour combattre l'impunité, l'Université s'engage à mettre en place de façon effective les démarches et sanctions applicables en cas de manquement à la présente politique.

1.1 PRÉVENIR ET COMBATTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

L'Université s'engage à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

Toutes et tous sont susceptibles d'être victimes de sexisme et de violences à caractère sexuel. Toutefois, dans la mise en œuvre de la présente politique, l'Université reconnaît que le sexisme et les violences à caractère sexuel sont majoritairement dirigés à l'endroit de certains groupes. Il s'agit notamment des femmes, plus particulièrement lorsque leur vécu se situe à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, des personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, issues des communautés racisées ou ethnicisées, issues des communautés autochtones, des étudiantes, étudiants étrangers, ainsi que des personnes en situation de handicap. L'Université s'engage donc à tenir compte de leurs besoins spécifiques.

L'Université s'engage à répondre aux divulgations de manière juste, efficace et diligente en faisant preuve d'une compréhension systémique des causes et impacts du sexisme et des violences à caractère sexuel.

L'Université reconnaît l'existence de normes sociales sexuées et genrées et de structures sociales faisant en sorte que les situations de violences à caractère sexuel sont sous-rapportées, banalisées et normalisées. Ces éléments contribuent à maintenir des iniquités sociohistoriques envers les femmes et les minorités de genre et contribuent à perpétuer ce qui est communément identifié comme étant la culture du viol.

Assurer la confidentialité est un principe-clé dans la création d'une culture du respect et du consentement dans laquelle les personnes victimes se sentent en sécurité pour divulguer une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel et demander de l'aide. Toutes les personnes membres de la communauté universitaire témoins ou informées d'un acte de sexisme ou de violences à caractère sexuel doivent agir dans le respect de la confidentialité des informations. Outre les communications auprès du BIPH, les informations relatives à de tels actes ne devraient être communiquées que lorsque nécessaire.

1.2 RESPECT DES BESOINS DES PERSONNES REQUÉRANTES

L'Université souscrit à une approche axée sur les besoins des personnes ayant vécu du sexisme et des violences à caractère sexuel. Elle met en place des services d'aide et de soutien afin d'en réduire les impacts.

L'Université reconnaît que toute personne vivant une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel a le droit d'être entendue avec sollicitude, ouverture et empathie. Lorsqu'elle présente son récit afin d'obtenir de l'aide, du soutien et de la protection, cette personne a droit d'être entendue sans jugement et sans que son récit soit remis en cause. Elle a droit au soutien et à la protection en toute équité et confidentialité.

L'Université s'engage à faciliter les divulgations de situations de sexisme et de violences à caractère sexuel, notamment en réduisant au minimum la répétition du témoignage de la personne requérante ou victime.

L'Université s'engage à offrir, dans la mesure de ses capacités, des services, ressources et accommodements adaptés aux besoins de chaque personne vivant une situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel en tenant compte des appartenances identitaires de cette dernière.

La personne vivant une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel n'est pas tenue de déposer une plainte pour se prévaloir du soutien, des services ou des mesures correspondant à ses besoins. Cette personne peut être accompagnée tout au long des divers processus par la personne de son choix.

L'Université ne tolère aucunes représailles, directes ou indirectes, contre toute personne de sa communauté impliquée dans une démarche à la suite d'une divulgation de sexisme ou de violences à caractère sexuel. La personne à la source de ces représailles s'expose à des sanctions.

1.3 INSTAURER UNE CULTURE DU RESPECT ET DU CONSENTEMENT

L'Université promeut une culture du respect et du consentement. Toute personne membre de la communauté universitaire contribue à mettre en place une telle culture, permettant de prévenir et de combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

Tel que spécifié dans le Code de conduite (Annexe I), l'Université considère que le consentement entre deux personnes à des relations amoureuses ou sexuelles est réputé vicié dans le contexte des relations pédagogique ou d'autorité et ce, indépendamment de la fonction ou statut de la personne qui initie ladite relation.

2 CADRE JURIDIQUE

La Politique no 16 n'a pas pour effet de limiter la portée des Règlements, des autres Politiques de l'Université ou d'ententes institutionnelles, ni les droits, responsabilités et obligations de l'UQAM, ni le pouvoir découlant du statut d'employeur de l'Université.

La présente politique ne vise pas à empêcher ou à décourager une personne de divulguer une situation de violences à caractère sexuel à la police ou d'empêcher tout autre recours.

La Politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel est associée aux textes suivants :

- la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- le Code criminel;
- le Code civil du Québec;
- le Code du travail;
- la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur;
- la Loi sur les normes du travail;
- la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- les conventions collectives et protocoles établissant les conditions de travail des employées, employés de l'UQAM;
- les Règlements et Politiques de l'UQAM;
- la Charte des droits et responsabilités des étudiantes et étudiants de l'UQAM.

2.1 CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

Tout recours lié à une situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel, exercé en vertu des conventions collectives et des protocoles de travail, vient suspendre le processus de plainte au BIPH concernant cette même situation. Une personne qui fait le choix de recourir à l'une de ses procédures peut tout de même se prévaloir à tout moment du soutien, des services, ou des mesures correspondant à ses besoins auprès du BIPH.

2.2 RELATION ENTRE L'UNIVERSITÉ ET LES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

La présente politique reconnaît et respecte les procédures internes des syndicats et associations et leur primauté sur la présente politique en ce qui concerne les relations entre officières, officiers et représentantes, représentants dans le cadre de leurs fonctions syndicales ou associatives. La présente politique ne vise pas à se substituer aux règles de fonctionnement internes des syndicats et associations. Tout membre de la communauté universitaire peut consulter le BIPH.

L'UQAM invite les syndicats et associations à se doter d'une politique sur le sexisme et les violences à caractère sexuel ou à intégrer la présente politique à leurs statuts, pour encadrer les relations entre officières, officiers et représentantes, représentants dans le cadre de leurs fonctions.

3 DÉFINITIONS

Communauté universitaire	Toute personne travaillant ou étudiant à l'UQAM.
Consentement sexuel	<p>Accord volontaire, libre, éclairé, clair et maintenu d'une personne à participer à une activité sexuelle. Le consentement doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Il doit être clairement et personnellement exprimé par chaque participante, participant à l'activité sexuelle, et ce, de manière verbale ou non verbale. Dans tous les cas, le consentement est explicite et doit être obtenu à chaque étape de l'activité sexuelle.</p> <p>Il y a absence de consentement, le consentement est réputé vicié, notamment, dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la personne est incapable de le formuler (inconsciente, intoxiquée, etc.); • la personne exprime, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité sexuelle; • après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de l'activité sexuelle ; • la personne consent sous l'effet de la crainte, comme celle de vivre une forme quelconque de violence si elle refuse; • lorsqu'une personne est en relation pédagogique ou d'autorité à l'égard de l'autre, ou qu'une personne peut raisonnablement croire qu'une telle relation pédagogique ou d'autorité existe ou pourrait exister dans un avenir prévisible; • lorsque le consentement résulte d'un abus de pouvoir.
Divulgation	Déclaration d'avoir vécu, avoir été témoin ou avoir été mise, mis au courant d'une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.
Enquête	Démarche formelle et structurée visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte.
Enquêtrice, enquêteur	Personne externe mandatée par le BIPH et qui mène l'enquête afin de déterminer le bien-fondé d'une plainte.
Intervention	Ensemble des moyens offerts et actions entreprises par l'Université pour prévenir ou faire cesser le sexisme et les violences à caractère sexuel.
Mesures d'accompagnement	Mesures d'accompagnement concernant le processus d'intervention et d'aide à la personne, elle est distincte quoique complémentaire des mesures provisoires et d'accommodement. Elles visent à évaluer les besoins des personnes concernées et la situation, ainsi que les soutenir dans ce processus.
Mesures d'accommodement	Mesures spécifiques visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts du sexisme et des violences à caractère sexuel sur leurs études, leur stage ou leur travail.
Mesures provisoires	Mesures spécifiques à durée limitée pouvant être mises en place au début ou pendant le traitement de la situation et visant à assurer la sécurité des personnes concernées et leur protection contre les représailles ou menaces de représailles.
Partenaire externe	Un partenaire externe est un tiers qui participe ou collabore à des activités universitaires, notamment en matière de stages étudiants, ou qui est en relation pédagogique

	ou d'autorité auprès de personnes étudiantes.
Personne en relation pédagogique ou d'autorité	Personne membre de la communauté universitaire de l'UQAM qui est chargée d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embau-cher ou d'allouer des ressources à la personne étudiante ou ayant une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel, ou que la personne étudiante ait des motifs raisonnables de le croire.
Personne mise en cause	Personne à qui sont reprochés des comportements, propos ou attitudes de sexisme ou de violences à caractère sexuel dans un dossier soumis au BIPH.
Personne requérante	Toute personne victime, témoin ou informée qui divulgue une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel au BIPH.
Plainte	Démarche formelle contre la personne mise en cause en vertu de la présente poli-tique.
Sexisme	<p>Comportements, propos ou attitudes discriminatoires à l'encontre des femmes et des minorités de genre fondés sur des croyances stéréotypées entourant la différence des sexes et des genres.</p> <p>Dans le cadre de la présente politique, l'hétérosexisme, soit les comportements, les propos ou attitudes discriminatoires qui perpétuent et renforcent les normes de genre hétérosexuelles, est considéré comme une forme de sexisme.</p> <p>Les cas suivants sont, notamment, du sexisme ou de l'hétérosexisme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • une personne insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son iden-tité de genre ou de son orientation sexuelle présumée; • des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas compé-tentes dans leur domaine parce que ce sont des femmes; • des comportements, attitudes ou propos misogynes, homophobes, lesbo-phobes, transphobes, etc. • des propos désobligeants et suspicieux à l'égard d'hommes qui prennent un congé parental pour s'occuper d'un nouveau-né. <p>La présente définition de sexisme et son interdiction dans la présente politique n'ont pas pour effet d'interdire les règles, politiques, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes vivant de la discrimination, notam-ment du fait de leur sexe ou de leur genre.</p>
Syndicats et asso-ciations	Dans la présente politique, lorsqu'il est fait mention des syndicats et associations, il est question des syndicats, associations de personnes employées, associa-tions étudiantes reconnues, groupes étudiants <u>universitaires au sens de la Poli-tique no 51</u> .
Tiers en lien direct avec l'UQAM	<p>Toute personne externe à l'université qui est en lien direct avec celle-ci ou les activi-tés des personnes qui y travaillent ou y étudient.</p> <p>Ces tiers incluent notamment, de manière non-exhaustive :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les contractantes, contractants; - les clientes, clients; - les visiteuses, visiteurs; - les prestataires de service; - les invitées, invités;

	<ul style="list-style-type: none"> - les consultantes, consultants; - les partenaires externes.
Violences à caractère sexuel	<p>Comportements, propos et attitudes à caractère sexuel non consentis ou non désirés, avec ou sans contact physique, incluant ceux exercés ou exprimés par un moyen technologique, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. Les violences à caractère sexuel s'inscrivent dans un continuum de manifestations et peuvent comprendre la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou l'usage de force.</p> <p>Les violences à caractère sexuel incluent, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la production ou diffusion d'images ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique, de recherche, de création ou d'autres fins publiques légitimes; • les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées; • la manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel; • les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel, devant ou en absence de la personne visée; • les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme; • le (cyber)harcèlement sexuel; • la production, possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement; • les avances non verbales, telles que les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés; • l'agression sexuelle ou la menace d'agression sexuelle; • l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue; • les promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

4 CHAMP D'APPLICATION

La Politique no 16 s'applique à toute la communauté universitaire de l'UQAM et aux partenaires externes en lien direct avec l'Université dans le cadre de leurs relations avec les membres de cette communauté.

Elle s'applique à l'intérieur et l'extérieur du campus, incluant aux interactions exercées ou exprimées grâce à des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. Ainsi, une activité sociale organisée par une entité de l'Université (groupe de recherche, association, etc.), même si elle se déroule à l'extérieur du campus, est couverte par la présente politique. La politique et ses valeurs visent également, à protéger les étudiantes, étudiants dans le cadre de leurs activités de stage approuvé, en tenant compte des limites des capacités d'intervention de l'Université.

De même, une relation pédagogique ou d'autorité ne se limite pas aux interactions sur le campus.

5 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

Toute personne membre de la communauté universitaire contribue à maintenir une culture du respect et du consentement au sein de celle-ci et se conforme à la présente politique et à son Code de conduite (Annexe 1).

Chaque personne membre de la communauté universitaire a les responsabilités suivantes :

- prendre connaissance de la présente politique et de ses rôles et responsabilités en vertu de cette dernière;
- participer aux activités de formations obligatoires sur le sexisme et les violences à caractère sexuel selon les modalités prévues par l'Université et la présente politique;
- soutenir les mécanismes de prévention et de lutte contre le sexisme et les violences à caractère sexuel lors des événements sociaux (fêtes, activités d'intégration, assemblées générales, colloques, etc.);
- écouter sans juger et avec respect, empathie et discrétion toute personne qui divulguerait des informations sur la situation, dans la mesure de ses capacités;
- orienter la personne ayant fait une divulgation vers le BIPH afin qu'elle puisse obtenir du soutien, des services, des mesures d'accompagnement et des conseils;
- Avec l'accord de la personne victime, dans la mesure du possible, aviser les personnes informées ou témoins qu'elles peuvent également signaler au BIPH toute manifestation de sexisme et de violences à caractère sexuel, commise ou en voie de l'être;
- sauf dans les situations mentionnées à la présente politique, aucune information de nature confidentielle ne peut être transmise à nul autre que la personne concernée. Ceci n'exclut pas la possibilité d'aller chercher pour soi du soutien au BIPH.

5.1.1 Personnes concluant des ententes avec des partenaires externes

Les personnes responsables de conclure des ententes avec les partenaires externes s'assurent que ces derniers s'engagent au moyen d'une clause particulière dans les ententes conclues avec l'Université à :

- faire connaître la Politique auprès des membres de leur personnel qui participent ou collaborent à des activités universitaires ou qui sont en relation pédagogique ou d'autorité avec des personnes étudiantes;
- collaborer promptement, lorsque la situation l'exige, à la mise en œuvre des mesures nécessaires à la protection de la santé ou de la sécurité des membres de l'Université ou, s'il y a lieu, à la poursuite ou non du cheminement ou des activités de formation de la personne étudiante.

La personne membre de la communauté universitaire responsable de l'activité académique (stages, cours, conférences, etc.) demeure en tout temps responsable de voir à ce que la présente politique soit respectée, en tenant compte des limites des capacités d'intervention que lui permet son statut.

5.1.2 Officières, officiers d'un syndicat ou d'une association de personnes employées, d'une association étudiante reconnue, d'un groupe étudiant universitaire au sens de la Politique no 51 et personnes responsables de l'organisation d'activités étudiantes

Elles, ils, ont les responsabilités de :

- participer aux activités de formations annuelles et obligatoires sur le sexisme et les violences à caractère sexuel selon les modalités prévues par l'Université et la présente politique;
- faire la promotion des activités de prévention et de sensibilisation;
- collaborer avec les Services à la vie étudiante et le BIPH dans le but de favoriser l'application de la Politique no 16;
- favoriser l'application de la Politique no 16;
- veiller à ce que les activités sociales, d'accueil ou d'intégration se déroulent dans le respect des dispositions de la présente politique et des autres règlements, politiques, procédures et directives de l'université et à ne tolérer aucune manifestation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

De plus, dans la mesure des mandats de ces groupes, les officières, officiers doivent :

- à la demande de la personne, s'assurer que du soutien et des conseils sont fournis à la personne ayant vécu une situation de sexisme et de violences à caractère sexuel et proposer de l'accompagnement;
- s'assurer que des conseils sont fournis à la personne témoin ou informée et proposer de l'accompagnement;
- s'il y a lieu, dans la mesure de ses capacités, proposer de l'accompagnement à la personne mise en cause.

5.2 PERSONNES EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ

5.2.1 Rôles ou responsabilités générales

Toute personne en relation pédagogique ou d'autorité doit respecter la présente politique, incluant le Code de conduite. Elle n'établit pas de liens amoureux ou sexuels avec une personne étudiante lorsqu'elle exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de cette personne ou lorsqu'il y est raisonnable de croire qu'elle exerce ou pourrait exercer une telle fonction dans un avenir prévisible.

Elle doit exercer respectueusement son mandat sans abuser de son pouvoir. Elle peut faire appel aux services du BIPH pour recevoir de l'aide dans l'identification ou la gestion d'une situation perçue comme étant du sexisme ou de violences à caractère sexuel.

Elle collabore, s'il y a lieu, à l'application de mesures nécessaires à la protection des droits des personnes concernées.

Elle participe aux formations annuelles obligatoires sur le sexisme et les violences à caractère sexuel selon les modalités prévues par l'Université et la présente politique.

5.2.2 Rôles ou responsabilités spécifiques

Les personnes membres de la Direction ont les responsabilités suivantes :

Rectrice, recteur

La rectrice, le recteur veille à ce que chaque vice-rectrice, vice-recteur, doyenne, doyen et secrétaire générale, secrétaire général travaille à établir et à maintenir une culture du respect et du consentement à l'Université, dans le respect de la Politique no. 16 et du Code de conduite.

Vice-rectrices, vice-recteurs, doyennes, doyens, secrétaire générale, secrétaire général

- supervisent, dans leurs champs d'autorité respectifs, l'application de la présente politique auprès de la communauté universitaire de l'UQAM;
- s'assurent que la présente politique soit facilement accessible et diffusée;
- s'assurent que la présente politique est portée à la connaissance de chaque travailleuse, travailleur au moment de l'embauche, et de chaque étudiante, étudiant lors de son admission et au début de chaque session, notamment en proposant au personnel enseignant un ajout à tous les plans de cours;
- font connaître les ressources spécialisées disponibles à l'Université, dont le BIPH, auprès des personnes travaillant et étudiant à l'Université;
- participent à la réalisation du mandat du BIPH;
- veillent à l'application des mesures provisoires et d'accommodement nécessaires en vertu de la présente politique;
- participent aux activités de formations annuelles obligatoires sur le sexisme et les violences à caractère sexuel selon les modalités prévues par l'Université et la présente politique.

5.3 BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Le BIPH assume les rôles et responsabilités suivants :

- appliquer la présente politique;
- accueillir, informer, soutenir et conseiller toute personne requérante ou mise en cause qui s'adresse à lui;
- assurer la dispensation des activités de prévention et de formation aux membres de la communauté universitaire en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel;
- recevoir les divulgations et les plaintes et voir à leur traitement;
- recommander aux autorités compétentes la mise en place des mesures d'accommodements et des mesures provisoires;
- référer, selon les besoins des personnes, aux ressources psychosociales, sociojuridiques ou médicales appropriées;
- établir une liste de personnes externes habilités à mener des enquêtes et la valider auprès du Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel;
- assurer la visibilité de la Politique no 16 de même que les mécanismes de soutien et d'intervention mis à la disposition des membres de la communauté universitaire;
- s'assurer que ces mécanismes de soutien et d'intervention sont adéquats et suffisants;
- assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptés par le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel;
- colliger les données et produire un rapport annuel, après consultation des services de l'Université concernées par l'application de la présente politique et du Comité permanent contre le sexisme et les

- violences à caractère sexuel;
- convoquer et présider toute rencontre du Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

5.4 RESSOURCES SPÉCIALISÉES EN MATIÈRE DE SEXISME ET DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Une ressource indépendante de l'Université, spécialisée et formée en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel, offre des services d'aide, de soutien et de prise en charge à court et moyen terme.

5.5 SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ

En matière de sexisme et de violences à caractère sexuel, le Service de la prévention et de la sécurité (SPS) est responsable de fournir des services appropriés et des services d'urgence. Le personnel du SPS (incluant les sous-traitants) a la responsabilité de suivre les formations obligatoires de l'UQAM afin d'accueillir et de travailler adéquatement avec les personnes victimes de sexisme et de violences à caractère sexuel.

Les services offerts incluent :

- assister et intervenir immédiatement, 24 heures sur 24, sept (7) jours semaine, tous les jours de l'année dans une situation d'urgence se déroulant sur le campus;
- assister les personnes victimes qui choisissent de faire un signalement à la police;
- diriger les membres de la communauté universitaire vers le BIPH et les autres ressources disponibles;
- accompagner de manière préventive les membres de la communauté universitaire qui ne se sentent pas en sécurité et souhaitent se déplacer sur le campus.

Le BIPH, le SPS et le Service des immeubles travaillent de concert à la mise en place des infrastructures nécessaires pour le développement d'un sentiment de sécurité sur le campus.

5.6 COMITÉ PERMANENT CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

5.6.1 Responsabilités

Institué afin de mettre en place les moyens de prévention et de suivi nécessaires pour assurer à la communauté universitaire un milieu exempt de sexisme et de violences à caractère sexuel, le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel assure les responsabilités suivantes :

- conseiller le BIPH en tenant compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la communauté universitaire;
- collaborer avec le BIPH à l'élaboration d'une stratégie annuelle de prévention qui comprend des campagnes, un plan de communication, des activités de formation, des ateliers, des programmes et des événements portant sur un éventail de sujets liés au sexisme et aux violences à caractère sexuel;
- proposer la mise en place de mesures de sécurité, inspirées des meilleures pratiques, dans sa

stratégie annuelle, y compris des ajustements aux infrastructures en collaboration avec le Service aux immeubles;

- approuver la liste de personnes externes habilitées à mener des enquêtes proposées par le BIPH;
- travailler à l'élaboration de barèmes et de critères pour guider les instances de l'UQAM dans la prise de décisions relatives à la présente politique;
- recevoir le rapport annuel de la directrice, du directeur du BIPH et proposer toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives au sexisme et aux violences à caractère sexuel;
- procéder, en collaboration avec le BIPH, à une évaluation triennale de la mise en œuvre de la présente politique. Cette démarche permettra d'évaluer l'application des mesures prévues dans la présente politique, notamment les activités de prévention, les mesures d'accompagnement ou de soutien, les consultations et services du BIPH et le traitement des plaintes. Le processus d'évaluation conduira à la mise à jour et aux améliorations de ces mesures, en considérant les besoins des groupes plus vulnérables au sexisme et aux violences à caractère sexuel, telles les femmes autochtones et les minorités sexuelles ou de genre;
- Formuler des recommandations au Conseil d'administration à la suite de cette démarche d'évaluation.

5.6.2 Composition

La composition du Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel est la suivante :

- la directrice, le directeur du BIPH, qui préside le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel;
- deux (2) personnes représentant les professeures, professeurs et les maîtres de langue, désignées par le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM;
- deux (2) personnes représentant les chargées de cours, chargés de cours, désignées par le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM;
- deux (2) personnes représentant le personnel administratif et de soutien syndiqué et le personnel étudiant syndiqué du Centre sportif, désignées par le Syndicat des employées et employés de l'UQAM;
- deux (2) personnes représentant le personnel non syndiqué, désignées par l'Association des employées et employés non syndiqués de l'UQAM;
- deux (2) personnes représentant le personnel-cadre, désignées par l'Association des cadres de l'UQAM;
- deux (2) personnes représentant le personnel étudiant employé, désignées par le Syndicat des employées et employés étudiants de l'UQAM;
- une (1) doyenne, un doyen;
- la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel;
- sept (7) personnes représentant les étudiantes, étudiants, élues par les Associations étudiantes facultaires.

Et, à titre d'observatrice, d'observateur :

- une représentante, un représentant des Services à la vie étudiante;
- une représentante, un représentant du Service de la prévention et de la sécurité;
- une représentante, un représentant du Service du personnel enseignant;
- une représentante, un représentant du Service du personnel cadre et de soutien.

Le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel peut solliciter la participation de toute autre personne observatrice, s'il le juge nécessaire. Le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel peut se doter de sous-comités.

Le quorum dont se dote le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel doit inclure minimalement :

- la directrice, le directeur du BIPH;
- une (1) représentante, un représentant des dirigeantes, dirigeants;
- une (1) représentante, un représentant des enseignantes, enseignants et employées, employés;
- une (1) représentante, un représentant des étudiantes, étudiants.

Le mandat des membres du Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel est d'une durée d'un an.

6 CONFIDENTIALITÉ

La communication des renseignements requis lors des consultations et autres services offerts par le BIPH, lors du traitement des divulgations et des plaintes est faite conformément aux lois en vigueur et en vue d'assurer la sécurité des personnes concernées.

Le BIPH s'engage à traiter les signalements de sexisme et de violences à caractère sexuel de manière confidentielle. Comme le BIPH doit évaluer la situation au regard de son obligation d'assurer un environnement exempt de sexisme et de violences à caractère sexuel et permettre le maintien d'un milieu d'études ou de travail sécuritaire, il peut prendre des mesures ou entreprendre une enquête sans le consentement de la personne requérante dans les circonstances suivantes :

- une personne court un risque d'atteinte à elle-même ou à un individu identifié;
- les membres de la communauté universitaire ou élargie courent un risque de préjudice, particulièrement en cas de récidive;
- la déclaration ou l'enquête est exigée par la loi.

Toutes informations impliquant la personne mise en cause et qui risque d'affecter la sécurité physique ou psychologique, ou qui peut nuire au rétablissement du bien-être de la personne requérante ou victime peuvent être communiquées à ces dernières à leur demande. Par exemple, des renseignements sur la présence ou l'absence de la partie mise en cause dans certains immeubles du campus à des heures précises peuvent être transmis à la personne requérante ou à la personne victime de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

Pour que ces informations lui soient communiquées, la personne requérante ou victime doit signer au préalable une entente de confidentialité relative aux informations à obtenir. Cette entente est exigée même si la personne requérante ou la personne victime allègue que la non-obtention de ces informations portant sur les sanctions nuit au rétablissement de son bien-être. Cette entente de confidentialité ne doit pas empêcher la personne requérante ou mise en cause d'entamer des démarches pour obtenir du soutien psychosocial ou de déposer une plainte aux services de police.

Lorsque la communauté universitaire ou une partie de celle-ci est au courant de l'existence d'une situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel, l'Université se réserve le droit d'informer la communauté, ou une partie de celle-ci, du fait qu'elle a pris acte de ladite situation. Elle se réserve aussi le droit, lorsque la situation l'exige et qu'elle le juge nécessaire, d'informer l'ensemble ou une partie de sa communauté des mesures prises pour remédier à cette situation. Les personnes témoins et les parties concernées restent tenues à la confidentialité, et ce dans les limites exigées par la loi et des mesures de confidentialité auxquelles elles ont consenti.

L'UQAM ne peut prendre de mesures, y compris au moyen d'ententes de confidentialité, pour obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'Université.

7 PERSONNE ACCOMPAGNATRICE

La personne requérante ou mise en cause peut être accompagnée d'une personne de son choix (amie, ami, collègue, officière, officier syndical, etc.), ci-après « personne accompagnatrice », à toutes les étapes des démarches auprès du BIPH et du processus de plainte. Cette dernière ne peut agir ou parler au nom de la personne requérante ou mise en cause. Les déclarations (orales et écrites) doivent provenir directement de la personne requérante ou mise en cause. La personne accompagnatrice doit s'engager à respecter la confidentialité du processus.

Lors de la première prise de contact, le BIPH informe la personne requérante ou mise en cause de la possibilité d'être accompagnée.

8 PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

8.1 FORMATION

L'Université offre à tous les membres de sa communauté des activités de prévention et de sensibilisation sur le sexisme et les violences à caractère sexuel et sur la présente politique. D'autres formations disponibles peuvent porter sur le consentement sexuel, le rôle de témoin actif et les attitudes à adopter comme personne recevant une divulgation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

En outre, tous les membres du personnel, les membres du Conseil d'administration de l'Université et les personnes officières ou élues des associations étudiantes, des groupes étudiants et des syndicats doivent suivre une formation annuelle obligatoire sur le sexisme et les violences à caractère sexuel. Cette formation doit être complétée et réussie dans les quatre mois de leur première entrée en fonction.

Les personnes étudiantes doivent suivre une formation obligatoire sur le sexisme et les violences à caractère sexuel. Cette formation doit être complétée et réussie dans les quatre mois suivant leur arrivée à l'Université.

Une formation pour les personnes en relation pédagogique ou d'autorité est offerte pour les accompagner dans les spécificités liées à leurs rôles et responsabilités.

L'Université offre également des ressources et des formations facilement accessibles en ligne aux tiers.

8.2 RÈGLES ENTOURANT LES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

Toutes les activités sociales et d'accueil organisées par l'Université ou par les personnes y travaillant ou y étudiant, selon leur statut, doivent être planifiées et menées en s'assurant qu'elle se déroule de façon saine et sécuritaire et de manière à prévenir tout acte de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

Pour toutes les activités sociales et d'accueil, les personnes organisatrices doivent :

- mentionner la présente politique et inclure les coordonnées des ressources spécialisées dans les outils de communication utilisés pour diffuser les invitations aux activités;
- avoir suivi la formation obligatoire de l'UQAM relative au sexisme et aux violences à caractère sexuel et portant notamment sur les facteurs de risque;
- assumer le rôle de témoins actifs et demeurer vigilantes tout au long de l'activité ou déléguer à une ou plusieurs autres personnes la responsabilité d'assumer ce rôle.

L'Université recommande que la personne qui agit à titre de témoin actif ait réussi la formation sur les témoins actifs offerte par le BIPH.

8.3 MESURES DE SÉCURITÉ

Les activités de prévention offertes par l'Université se juxtaposent notamment aux mesures de sécurité suivantes :

- des opérations d'assistance et d'intervention immédiate, 24 heures sur 24, sept (7) jours semaine, tous les jours de l'année, par le Service de la prévention et de la sécurité (SPS);
- l'analyse des espaces physiques en vue de déterminer les ajustements des infrastructures ainsi que l'aménagement des espaces nécessaires pour les rendre sécuritaires. Par exemple, de tels ajustements peuvent comprendre l'éclairage accru dans certaines zones;
- un service de raccompagnement;
- des outils pour communiquer rapidement avec le SPS et le personnel qualifié de manière préventive ou en cas d'urgence, tels que la présence de téléphones rouges d'urgence répartis à travers le campus et une ligne téléphonique directe.

Toutes ces mesures sont diffusées et portées à la connaissance des membres de la communauté universitaire.

9 RÔLES ET RESPONSABILITÉ DES PARTIES IMPLIQUÉES APRÈS UNE DIVULGATION DE SEXISME OU DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

9.1 DIVULGATION À UNE, UN MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

L'Université reconnaît qu'une personne divulgue habituellement l'existence d'une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel à une personne de son entourage. Tout membre de la communauté universitaire ayant reçu une divulgation peut communiquer avec le BIPH pour obtenir de l'aide, du soutien et des informations.

Les membres de la direction, les membres du personnel et les officières, officiers des associations étudiantes et groupes étudiants reconnus reçoivent une formation obligatoire sur les réactions aidantes afin de promouvoir l'accueil des divulgations avec dignité et compassion.

Toute personne en relation pédagogique ou d'autorité (membre de la direction, cadres, membres du personnel enseignant ou autre) témoin ou informée de sexisme ou de violences à caractère sexuel doit prendre les mesures raisonnables, eu égard à son statut, pour faire cesser cette situation. De plus, elle doit transmettre les coordonnées du BIPH aux personnes divulguant la situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

Toute personne recevant une divulgation ou étant témoin ou informée d'une situation relevant de la présente politique est invitée à demander le soutien du BIPH, sans obligation outre celles prévues par la Loi.

9.2 DIVULGATION AU BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT (BIPH)

Toute personne victime, témoin ou informée d'une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel peut rencontrer, de manière confidentielle, le BIPH afin d'obtenir de l'aide et discuter de la situation. Le BIPH lui fournira des renseignements sur le soutien disponible, les services accessibles, le traitement de la situation, les mesures provisoires ou d'accommodements possibles, qui pourront être convenues avec la personne en fonction de ses besoins et des circonstances.

Les délais pour l'accueil et l'orientation de la personne requérante vers les ressources appropriées sont d'un maximum de sept (7) jours.

9.3 DIVULGATION AUPRÈS DES RESSOURCES SPÉCIALISÉES EN MATIÈRE DE SEXISME ET DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

L'intervenante, l'intervenant en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel fournit du soutien et de l'aide aux personnes victimes, témoins ou informées d'une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Ces ressources proviennent d'ententes entre l'Université et des ressources indépendantes, tel un Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS). Ce soutien et cette aide sont offerts en toute confidentialité.

9.4 DIVULGATION AU SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ (SPS)

Dans une situation d'urgence sur le campus, telle la menace imminente ou en cours de violences à caractère sexuel, le SPS intervient. Toute personne témoin ou informée d'une telle situation doit contacter une agente, un agent en personne, à un poste d'accueil, ou par téléphone en signalant le 3131 à partir d'un téléphone de l'UQAM ou le 514 987-3131 à partir de tout autre téléphone. Toute personne victime, ou se sentant victime, peut aussi entrer en contact avec le SPS. Dans tous les cas, le SPS intervient dans les plus brefs délais.

Une formation obligatoire doit être suivie par toutes les agentes, tous les agents du SPS.

9.5 DIVULGUER EN LIGNE, ANONYMEMENT OU NON

Toute personne vivant une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel, ou en étant témoin ou informée peut divulguer une situation anonymement au moyen du formulaire en ligne disponible sur le site web du BIPH. La capacité de l'UQAM à intervenir relève, dans ces cas, de facteurs tels que la précision de l'information disponible.

10 CONSULTATIONS ET SERVICES DU BIPH

Tout membre de la communauté universitaire peut consulter le BIPH de façon confidentielle. En fonction des besoins de la personne requérante et à sa demande, le BIPH fournit des services d'accueil, d'information, d'assistance, d'accompagnement ou d'intervention. Bénéficier des services du BIPH n'empêche pas le dépôt d'une plainte ni ne l'oblige à le faire; ces processus sont des actions distinctes pouvant être complémentaires.

10.1 CONSULTATIONS

Le BIPH offre des rencontres sans engagement pour transmettre l'information recherchée, tels que les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire, les meilleures pratiques ou encore les recours possibles pour la personne victime, témoin ou informée d'un acte de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Suite à la demande d'information ou la rencontre, la personne peut, si elle le souhaite, utiliser les services du BIPH.

10.2 SERVICES

Lorsque le BIPH reçoit une demande de service, les mesures provisoires, d'accommodement ou autres interventions relatives à son mandat sont initiées dans un délai maximal de sept (7) jours après la réception de la requête.

En vue de la mise en œuvre pleine et effective des services ou mesures retenues, le BIPH communique lorsque nécessaire les renseignements relatifs à la situation uniquement aux personnes impliquées dans la mise en place des interventions souhaitées en limitant autant que possible le nombre de celles-ci. Avant

la transmission de renseignements, la personne requérante est consultée et connaîtra l'identité des personnes informées.

Voici une série d'exemples de services offerts par le BIPH :

10.2.1 Accompagnement de la personne victime, témoin ou informée

L'accompagnement consiste à accueillir, informer, outiller, conseiller ou orienter en fonction des besoins et priorités exprimés par la personne requérante, ainsi que de l'assister dans les processus à entreprendre afin de mettre fin à une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

10.2.2 Mesures provisoires

Des mesures provisoires peuvent être mises en place à l'amorce et pendant le traitement de la situation. Elles visent à assurer la sécurité et à protéger contre les représailles ou la menace de représailles. Au nombre de ces mesures, mentionnons par exemple l'exclusion temporaire de la personne mise en cause du campus ou l'imposition de restrictions touchant le rôle, les privilèges ou les devoirs de cette personne, et ce, conformément aux politiques, aux règlements ou aux conventions collectives de l'Université. En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes concernées à la mise en place des mesures provisoires sont sollicitées.

10.2.3 Mesures d'accommodement

Les mesures d'accommodement visent à protéger les personnes victimes, témoins ou informées et à limiter les impacts d'une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel sur leurs études, leur stage ou leur travail. Elles sont établies en collaboration avec le BIPH en fonction des besoins de la personne concernée et du contexte. Ces mesures d'accommodement peuvent inclure le report d'examen ou de travaux, la modification de l'horaire, les changements de cours ou le remboursement des frais de scolarité, le travail à distance, la réorganisation de l'espace de travail commun, etc. Ces mesures d'accommodement sollicitent diverses personnes aux rôles, responsabilités et autorités multiples s'exerçant dans les limites prescrites par les règlements de l'Université et des conventions collectives, lorsqu'applicables. En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes concernées à la mise en place des mesures d'accommodement sont sollicitées.

10.2.4 Sensibilisation de la personne mise en cause

À la demande de la personne victime, témoin ou informée, le BIPH rencontre la personne mise en cause dans un dossier, sans qu'une plainte formelle soit déposée à cette étape. Cette rencontre a pour objectif d'informer la personne mise en cause des comportements, des propos et des attitudes qui lui sont reprochés et de lui proposer un accompagnement, le cas échéant.

Lors de ce processus, la confidentialité de la personne requérante et de la personne victime est préservée.

10.2.5 Facilitation

La facilitation consiste en un processus volontaire et confidentiel permettant à la personne requérante ou victime d'informer la personne mise en cause que des comportements, des propos ou des attitudes sont sexistes ou sont une manifestation de violences à caractère sexuel. La personne requérante ou victime peut choisir de communiquer avec la personne mise en cause directement ou indirectement, verbalement ou par écrit, avec l'aide du BIPH.

10.2.6 Approche de la justice réparatrice

La justice réparatrice vise la réparation du tort causé à la personne victime de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Cette démarche demande que la personne mise en cause reconnaisse les actes reprochés et sa responsabilité, et qu'elle accepte des mesures de réparation. Le but de cette démarche est d'aider la personne victime à aller de l'avant en réduisant les impacts du sexisme et des violences à caractère sexuel. La personne requérante peut demander à entrer en contact avec la personne mise en cause directement ou indirectement, verbalement ou par écrit.

Si un engagement découle du processus de justice réparatrice, il sera formalisé dans le cadre d'un document écrit. Ce processus ne vise pas à se substituer à, ou à entraver à un quelconque recours en vertu du Code criminel.

En cas de non-respect des termes de l'engagement, la situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel peut faire l'objet d'une plainte.

10.2.7 Intervention dans le milieu

L'intervention dans le milieu peut prendre la forme d'une activité de formation ou de sensibilisation sur le sexisme ou les violences à caractère sexuel pour un groupe ou une unité. Aussi, le BIPH conseille les personnes en relation pédagogique ou d'autorité pour les soutenir dans le maintien d'un milieu d'études et de travail exempt de sexisme et de violences à caractère sexuel, en plus de fournir des activités de formation à cet effet.

11 PLAINTÉ

La personne victime, témoin ou informée peut déposer une plainte auprès du BIPH.

Le délai de traitement des plaintes ne peut dépasser 90 jours à compter de la date de leur réception.

11.1 DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

La plainte déposée par une personne victime, témoin ou informée doit être présentée par écrit et doit comprendre un récit, le plus détaillé possible, la nature et les circonstances des actes dénoncés. Le BIPH demande, au besoin, des précisions.

Une plainte peut être déposée en tout temps.

11.2 RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ

La détermination de la recevabilité de la plainte est une démarche préliminaire conduite sous la responsabilité du BIPH qui, au besoin, peut faire appel à une expertise externe pour la mener à bien. Elle vise à évaluer si les comportements, les propos et les attitudes rapportés, lorsque tenu pour avérés, constituent une ou des infractions à la présente politique. L'analyse de la recevabilité repose uniquement sur le témoignage et les preuves fournies par la personne requérante.

Le BIPH informe la personne requérante des conclusions de l'analyse de la recevabilité dans un délai maximal de vingt-et-un (21) jours.

Une plainte jugée recevable ne signifie pas qu'elle est fondée; le bien-fondé de la plainte n'est déterminé qu'au terme d'une enquête.

11.3 PLAINTÉ JUGÉE NON RECEVABLE

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, c'est-à-dire lorsque les comportements, les propos et les attitudes rapportés, lorsque tenus pour avérés, n'enfreignent pas la présente politique, le BIPH rencontre la personne requérante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et de ses motifs. La personne mise en cause n'est pas informée de la plainte déposée.

Le BIPH informe la personne requérante des autres recours disponibles, notamment la **demande de révision au BIPH**, ceux en vertu des autres politiques de l'UQAM, des conventions collectives applicables, recours à l'ombudswoman, l'ombudsman, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc.

11.4 RECOURS EN CAS DE CONCLUSION DE NON-RECEVABILITÉ

Suivant la divulgation de la conclusion de non-recevabilité, la personne requérante peut demander une révision au BIPH par écrit en énonçant les motifs pour lesquels elle croit qu'une erreur aurait pu être commise lors de la réception de la plainte ou lors de l'analyse des comportements, attitudes et propos allégués.

Un Comité *ad hoc*, composé de la direction du BIPH, d'une enquêtrice, un enquêteur externe, d'une personne intervenante externe spécialisée en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel (Par exemple : CALACS), est chargé d'évaluer le bien-fondé des demandes de révision en recevabilité. Ce comité est désigné par le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel. Les personnes membres du Comité *ad hoc* sont astreintes à la plus stricte confidentialité.

Lorsque le Comité *ad hoc* possède des motifs raisonnables de croire, à la face même des motifs de révision énoncés par la personne requérante ou mise en cause, qu'une erreur aurait pu être commise lors de l'évaluation de la recevabilité, une enquête peut être ouverte. Le Comité *ad hoc* dispose de dix (10) jours pour rendre sa décision.

Si la réponse est défavorable, la personne requérante pourra toujours se prévaloir des autres recours mis à sa disposition, tels que présentés à l'article 11.3 de la présente Politique.

Si de nouveaux événements s'ajoutent au dossier, la demande de la personne requérante sera traitée comme une nouvelle plainte.

11.4.1 Plainte jugée recevable

Lorsque la plainte est jugée recevable, c'est-à-dire lorsque les comportements, les propos et les attitudes rapportés, lorsque tenus pour avérés, contreviennent à la présente politique, la personne requérante indique si elle souhaite que le BIPH déclenche une enquête.

Si la personne requérante ou victime ne souhaite pas que le BIPH poursuive une enquête, l'Université s'engage à respecter cette décision dans les limites exigées pour garantir la sécurité de sa communauté ou par la Loi. Toutefois, l'Université doit évaluer la situation au regard de son obligation juridique d'assurer un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire afin de prévenir et faire cesser les situations de violences à caractère sexuel. Ainsi, l'Université peut exceptionnellement déclencher une enquête sans le consentement de la personne victime si elle peut raisonnablement croire qu'une personne ou sa communauté universitaire court un risque de préjudice grave. Dans ces cas, la personne requérante en est informée et a le droit de ne pas participer à l'enquête, mais est tenue informée des avancées et résultats de l'enquête si elle le souhaite.

11.5 PROCESSUS D'ENQUÊTE

L'enquête est une démarche structurée visant à obtenir de la part des personnes requérantes, des personnes mises en cause et des témoins, des informations pertinentes sur les comportements, propos ou attitudes rapportés pour tirer des conclusions qui éclaireront l'UQAM et lui permettront de prendre les décisions justes et appropriées.

Lorsqu'une enquête est entreprise, le BIPH mandate dans les plus brefs délais une enquêtrice, un enquêteur externe faisant partie de la liste des enquêtrices, enquêteurs approuvés par le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

Au départ de l'enquête, la personne mise en cause est rencontrée et informée du contenu de la plainte. Une copie de la description des comportements, des attitudes et des propos reprochés lui est remise. Le BIPH informe, à chaque étape, la personne requérante et la personne victime de l'évolution de l'enquête.

En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes qui participent à l'enquête signeront un engagement de confidentialité.

Lorsque des mesures provisoires ou d'accommodement sont recommandées, le BIPH communique les informations en fonction des modalités prévues à l'article 10.2. de la présente Politique.

Lorsque nécessaire (pour la mise en place des mesures provisoires et d'accommodement, notamment), les personnes informées que la plainte est confiée en enquête sont, pour les personnes étudiantes, le

décanat auquel la personne est rattachée, ou, pour les personnes employées, le Service du personnel enseignant ou le Service du personnel cadre et de soutien, selon leur statut. Dans les cas où il y a communication d'informations selon les modalités décrites ci-haut, une note sera transmise au même moment au syndicat de la personne mise en cause ou, avec l'accord de celle-ci, à l'association étudiante ou d'employées, employés représentant la personne mise en cause. Cette note ne contiendra pas le descriptif des comportements, propos ou attitudes reprochés. Dans tous les cas, les informations relatives à la personne requérante sont anonymisées, à moins que cette personne ne décide du contraire et en convienne avec le BIPH. Cette procédure vise à assurer un certain niveau de confidentialité lorsque des renseignements sont communiqués à cette étape de l'enquête. Le BIPH indique à la personne requérante ou victime et à la personne mise en cause l'identité des personnes informées.

Au cours du traitement de la plainte, si le lien entre la personne mise en cause et l'Université prend fin et que la personne mise en cause n'est plus associée à l'Université ou présente sur le campus, le processus officiel de plainte prévu à la présente Politique peut être suspendu ou maintenu en fonction de la gravité des comportements, des propos et des attitudes rapportés ou du désir de la personne requérante. Le congé temporaire de la personne mise en cause de l'Université ou la cessation temporaire de son lien à celle-ci n'empêche pas la reprise du processus officiel lorsque le congé prend fin ou que le lien entre l'Université et la personne mise en cause est rétabli.

11.6 RAPPORT D'ENQUÊTE

L'enquêtrice, l'enquêteur fournira au BIPH un rapport écrit confidentiel exposant les informations recueillies, son analyse et ses conclusions, à savoir si un ou des actes de sexisme ou de violences à caractère sexuel ont été commis, et ce, dans un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la réception de la plainte par le BIPH.

L'enquêtrice, l'enquêteur soumet également une synthèse anonymisée de ses conclusions. Ce document est par la suite présenté à la personne requérante ou victime. Le document est également transmis à la personne mise en cause. Les personnes concernées par le processus décisionnel et d'application d'une sanction, le cas échéant, ainsi que les syndicats représentant les parties impliquées, recevront également une copie de ce document, dans un délai de sept (7) jours.

Dans le cadre de son rapport, l'enquêtrice, l'enquêteur peut recommander des sanctions ou des accommodements appropriés pour réparer ou atténuer tout préjudice ou désavantage causés par une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel, pour éviter sa perpétuation ou sa répétition, ainsi que pour assurer la sécurité de la personne requérante et des membres de la communauté universitaire.

11.6.1 Plainte jugée fondée

Une plainte est jugée fondée lorsque les comportements, les propos et les attitudes rapportés par la personne requérante sont avérés et constituent une infraction au sens de la présente politique. Le BIPH rencontre séparément les parties afin de les informer des conclusions de l'enquête. Le BIPH peut également discuter des interventions possibles pouvant aider à rétablir un climat d'études et de travail sain.

11.6.2 Plainte jugée non fondée

Une plainte est jugée non fondée lorsque l'enquête n'a pas permis de confirmer que les comportements, les propos et les attitudes rapportés par la personne requérante sont avérés ou qu'ils constituent une infraction au sens de la présente politique. Toutefois, cette conclusion n'exclut pas la possibilité que les comportements, les propos et les attitudes rapportés n'aient effectivement eu lieu ni que des torts n'aient été causés.

Lorsque la plainte est jugée non fondée en vertu de la présente politique, le BIPH informe la personne requérante des autres recours disponibles, notamment ceux en vertu des autres politiques de l'UQAM, des conventions collectives applicables, recours à l'ombudswoman, l'ombudsman, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc.

Le BIPH rencontre aussi les parties séparément afin de discuter des interventions possibles pouvant contribuer au rétablissement d'un climat d'études et de travail sain.

11.6.3 Processus de révision de la décision suite à l'enquête

Suivant la divulgation des conclusions de l'enquête, la personne requérante ou la personne mise en cause peut demander une révision au BIPH par écrit, avec les motifs raisonnables de croire qu'une erreur aurait pu être commise lors de la réception ou lors de l'analyse des comportements, attitudes et propos rapportés.

Un Comité *ad hoc*, composé de la direction du BIPH, d'une enquêtrice, un enquêteur externe, d'une personne intervenante externe spécialisée en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel (par exemple : CALACS), est chargé d'évaluer le bien-fondé des demandes de révision des conclusions de l'enquête. Ce comité est désigné par le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel. Les personnes membres du Comité *ad hoc* sont astreintes à la plus stricte confidentialité.

Lorsque le Comité *ad hoc* possède des motifs raisonnables de croire, à la face même des motifs de révision énoncés par la personne requérante ou mise en cause, qu'une erreur ait pu être commise lors de l'enquête ou lors de l'analyse des faits, il demande à l'enquêteur, enquêtrice initiale de réexaminer si ses conclusions doivent être modifiées à la lumière des motifs évoqués. Le Comité *ad hoc* dispose de dix (10) jours pour rendre sa décision.

Toute demande de révision doit être acheminée par écrit au BIPH et doit exposer les éléments contestés qui devraient être portés à l'attention du comité. Les mesures d'accommodement sont maintenues malgré la demande de révision.

Si la révision de la décision suite à l'enquête est refusée, le BIPH informe la personne requérante des autres recours disponibles, notamment ceux en vertu des autres politiques de l'UQAM, des conventions collectives applicables, recours à l'ombudswoman, ombudsman, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc.

11.7 PROCESSUS DÉCISIONNEL ET APPLICATION D'UNE SANCTION OU DE MESURES CORRECTIVES

Lorsqu'une plainte de sexisme ou de violences à caractère sexuel est jugée fondée, l'Université prend

des mesures pour éviter une répétition de situation et veiller à la sécurité de la personne requérante et de la communauté universitaire.

Lorsqu'il y a infraction à la présente politique et au Code de conduite (Annexe I), les sanctions sont déterminées en fonction de facteurs aggravants, tels que la récidive et la gravité des comportements, propos ou attitudes, leur impact et l'existence d'une relation pédagogique ou d'autorité.

Toute personne qui enfreint la présente politique est passible de sanctions selon le cadre normatif applicable et son statut. La liste ci-dessous présente des exemples de sanctions à l'égard de la personne fautive :

- réprimande formelle au dossier des personnes employées ou étudiantes;
- mise en probation;
- suspension d'inscription pendant un ou plusieurs trimestres;
- exclusion du programme d'études ou d'un milieu de stage;
- modification du cheminement scolaire, incluant les stages;
- renvoi, congédiement, suspension avec ou sans solde de l'Université ou avis disciplinaire;
- interdiction d'utiliser des services académiques ou administratifs de l'Université;
- suspension de toute activité à l'Université;
- interdiction d'accéder à tout le campus.

En plus des sanctions, des mesures correctives individuelles telles que les suivantes pourraient être imposées :

- une lettre d'excuses écrite par la personne mise en cause;
- la participation de la personne mise en cause à des séances de sensibilisation portant sur le sexisme ou les violences à caractère sexuel;
- la modification du cheminement scolaire de la personne requérante, incluant les stages;
- l'interdiction pour la personne mise en cause d'entrer en contact avec la personne requérante;
- l'interdiction ou la limitation de l'accès aux campus ou services de l'UQAM à la personne mise en cause.

Dans le cas du non-respect des sanctions administrées, l'UQAM peut imposer d'autres sanctions. En cas de récidive, des sanctions plus sévères pourraient être appliquées.

En fonction du statut de la personne mise en cause, les personnes suivantes, suite à la réception des conclusions anonymisées, sont chargées de faire le suivi du rapport d'enquête et d'appliquer les sanctions, le cas échéant :

- la présidente, le président du Conseil d'administration à l'égard de la rectrice, du recteur;
- la rectrice, le recteur à l'égard d'une vice-rectrice, d'un vice-recteur, de la secrétaire générale, du secrétaire général ou d'une doyenne, d'un doyen;
- la vice-rectrice, le vice-recteur, la doyenne, le doyen concerné ou la secrétaire générale, le secrétaire général à l'égard d'une, d'un cadre qui relève directement ou hiérarchiquement d'elle, de lui;
- la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant à l'égard d'une professeure, d'un professeur, d'une, d'un maître de langue ou d'une chargée, d'un chargé de cours;
- la directrice, le directeur du Service du personnel cadre et de soutien et la supérieure immédiate, le supérieur immédiat à l'égard d'une employée, d'un employé;
- le Comité de discipline et la doyenne, le doyen concerné à l'égard des étudiantes, des étudiants.

11.8 INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

Aucunes représailles ou menaces de représailles ne sont tolérées contre quiconque ayant consulté le BIPH, y ayant obtenu des services ou ayant contribué à cette offre de services en ayant déposé une plainte ou en ayant été impliqué dans le traitement d'une plainte. Toutes formes d'intimidation, que ce soit en personne, sur les réseaux sociaux ou autres, relativement au fait d'avoir recours aux protections prévues dans la présente politique, ne sont pas tolérées.

La personne mise en cause identifiée lors d'une demande de services auprès du BIPH ou lors du dépôt d'une plainte ne peut entrer en contact, ou tenter de le faire, avec la personne requérante ou victime tout au long du processus mis en place par le BIPH, à moins que cela ne soit requis par ledit processus.

L'Université prendra les mesures nécessaires, incluant toute procédure disciplinaire adéquate en vertu des règlements applicables, contre toute personne ayant commis ou tentée de commettre un acte de représailles ou d'intimidation.

12 RAPPORT ANNUEL

Le BIPH rend compte de l'application de sa politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Le BIPH produit ce rapport en consultant les services de l'Université impliqués dans l'application de la présente politique et le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel. Le rapport est ensuite déposé au Conseil d'administration de l'UQAM, puis transmis au ministère et rendu public.

Le rapport annuel contient les informations relatives :

- aux mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiantes, étudiants;
- aux activités de formation suivies par la direction, les cadres, les membres du personnel et les représentantes, représentants des associations étudiantes;
- aux mesures de sécurité mises en place;
- au nombre de divulgations et de plaintes reçues et leur délai de traitement;
- aux interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- au processus de consultation de la communauté universitaire d'expertes, d'experts interrogés dans l'élaboration ou de la modification de la présente politique, le cas échéant;
- aux résultats des évaluations, de l'efficacité des actions, démarches et processus établis dans la présente politique, le cas échéant;
- à tout autre élément déterminé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou le Conseil d'administration de l'Université.

13 RÉVISION DE LA POLITIQUE

Une révision de la présente politique est effectuée au moins aux trois ans par le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel. Cette révision comprend une évaluation de l'efficacité des actions, des démarches et du processus établis dans la présente politique.

ANNEXE 1

CODE DE CONDUITE CONCERNANT LES LIENS AMOUREUX OU SEXUELS ENTRE LES ÉTUDIANTES, ÉTUDIANTS ET LES MEMBRES DU PERSONNEL AYANT UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ

1. PRÉAMBULE ET PRINCIPES

Une des missions de l'Université est d'accroître l'accessibilité à la formation universitaire. Cela se traduit par une responsabilité collective de favoriser le cheminement pédagogique et professionnel des personnes étudiantes.

Chaque membre de la communauté universitaire a l'obligation de respecter la dignité et les droits, telle l'intégrité physique et morale des autres membres de cette communauté. À ce titre, ni l'Université ni aucun de ses membres ne doivent adopter ou cautionner un comportement, une attitude ou un propos nuisible à la culture du respect et du consentement.

Tous les membres de la communauté universitaire peuvent raisonnablement s'attendre à poursuivre leur travail, leurs études et toutes autres activités liées à la vie universitaire en sécurité et dans une culture du respect et du consentement.

Aucune forme de discrimination, d'intimidation, de sexisme ou de violences à caractère sexuel n'est tolérée au sein de la communauté universitaire.

Le présent code de conduite s'inscrit dans une série de démarches visant à promouvoir un climat d'étude et de travail sain et respectueux favorisant l'acquisition de connaissances, la réussite scolaire et le cheminement professionnel. Il sert des fins de sensibilisation, de prévention et d'intervention.

Dès lors, il est nécessaire d'encadrer les liens amoureux ou sexuels entre les personnes étudiantes et les membres du personnel ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec elles.

Cela permet d'éviter toute situation qui risque de nuire à l'impartialité requise dans la relation pédagogique ou d'autorité, de porter atteinte à l'intégrité de la relation professionnelle, de miner la confiance, d'encourager le favoritisme, le parti pris, l'abus de pouvoir ou les violences à caractère sexuel. Dans le cadre d'une relation pédagogique ou d'autorité, le consentement est réputé vicié et ne peut être donné de manière libre et éclairée.

Une personne en relation pédagogique ou d'autorité est une personne membre de la communauté universitaire chargée d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher ou d'allouer des ressources à la personne étudiante ou ayant une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel, ou que l'une des deux personnes puisse raisonnablement croire qu'une telle relation pédagogique ou d'autorité existe ou pourrait exister dans un avenir prévisible.

Par la présente politique, l'Université veut combattre et prévenir le sexisme et les violences à caractère sexuel en son sein. Par celle-ci, elle se conforme aux exigences de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* en y incluant un code de conduite visant les liens amoureux ou sexuels entre une personne étudiante et un membre du personnel

de l'Université ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec cette dernière.

2. RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE AUX MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE AYANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ FACE AUX PERSONNES ÉTUDIANTES

Toute personne étudiant à l'Université est en droit de s'attendre à ce que les personnes avec lesquelles elle entre en relation contribuent positivement à son développement intellectuel ou professionnel. Ces attentes légitimes sont au cœur de la mission de l'Université. Chaque personne doit contribuer à la préservation de l'intégrité de cette mission.

Tout membre de la communauté universitaire doit reconnaître les impacts sa relation pédagogique ou d'autorité avec les personnes étudiantes. Tous membres de la communauté universitaire travaillent à établir et maintenir une culture du respect et du consentement.

Considérant l'inégalité de pouvoir de leur relation, la personne en relation pédagogique ou d'autorité a le devoir d'agir dans le meilleur intérêt de la personne étudiante. Une personne en relation pédagogique ou d'autorité ne peut pas, en usant des avantages de sa position, se placer en situation d'obtenir une faveur ou d'en accepter une.

3. RÈGLES

- 1) Chaque membre de la communauté universitaire doit respecter le présent Code de conduite ainsi que la Politique no 16.
- 2) Chaque membre de la communauté universitaire a l'obligation de respecter la dignité et les droits de tout autre membre de cette communauté universitaire, notamment leur droit à l'intégrité physique et morale et contribuer à la culture du respect et du consentement.
- 3) Aucun membre de la communauté universitaire ne doit adopter ou admettre un comportement qui nuirait au milieu sécuritaire et respectueux de l'Université.
- 4) Aucun membre de la communauté universitaire ne doit avoir de comportements ou d'attitudes discriminatoires, ou tenir des propos de telle nature. Les gestes de sexisme ou de violences à caractère sexuel sont prohibés.
- 5) L'Université proscrit à tout membre de la communauté universitaire ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une personne étudiante d'avoir un lien amoureux ou sexuel avec celle-ci, peu importe qui initie le lien. Dans tous les cas, le manquement est attribuable à la personne en relation d'autorité.

L'Université reconnaît qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité au sein de l'Université n'est pas nécessairement en relation pédagogique ou d'autorité avec une personne étudiante. Dans ces cas, la relation amoureuse ou sexuelle n'est pas proscrite. Il est possible de consulter le BIPH en cas de questionnement sur l'existence ou non d'une relation pédagogique ou d'autorité entre deux personnes.

6) En cas de liens amoureux ou sexuels existants avant le début de la relation pédagogique ou d'autorité ou si de tels liens se créent, cette relation doit être déclarée à une personne en autorité et au BIPH. Des mesures doivent être mises en place par ces dernières, ces derniers afin de préserver l'objectivité et l'impartialité requise pour ne pas nuire au cheminement de la personne étudiante. Ces personnes en autorité sont :

- la présidente, le président du Conseil d'administration à l'égard de la rectrice, du recteur;
- la rectrice, le recteur à l'égard d'une vice-rectrice, d'un vice-recteur, de la secrétaire générale, du secrétaire général ou d'une doyenne, d'un doyen;
- la vice-rectrice, le vice-recteur concerné ou la secrétaire générale, le secrétaire général à l'égard d'une, d'un cadre qui relève directement ou hiérarchiquement d'elle, de lui;
- la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant à l'égard d'une professeure, d'un professeur, d'une, d'un maître de langue ou d'une chargée, d'un chargé de cours;
- la directrice, le directeur du Service du personnel cadre et de soutien et la supérieure immédiate, le supérieur immédiat à l'égard d'une employée, d'un employé;
- la doyenne, le doyen à l'égard du personnel de la Faculté.

La personne en relation pédagogique ou d'autorité doit soit mettre fin à ses liens amoureux ou sexuels avec la personne étudiante, soit mettre fin à la relation pédagogique ou d'autorité qu'elle entretient avec elle. La personne en relation pédagogique ou d'autorité doit collaborer à l'application des mesures d'accommodement nécessaires à la protection des droits de la personne étudiante ou à la poursuite de son cheminement ou de ses activités de formation, selon les règlements, politiques ou procédures en vigueur à l'Université.

- 7) Lorsque des liens amoureux ou sexuels avec une personne étudiante ont pris fin avant l'adoption de la présente politique, la personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité a toujours la responsabilité de s'assurer que ses choix personnels n'ont aucun impact négatif sur le cheminement de la personne étudiante et respectent les valeurs d'équité envers le reste de la communauté universitaire.
- 8) L'obligation de déclarer un tel lien amoureux ou sexuel, qu'il soit actuel, ou terminé s'il est encore susceptible d'avoir un impact significatif, revient à la personne en relation pédagogique ou d'autorité.
- 9) Dans le cas où il est impossible de mettre fin à la relation pédagogique ou d'autorité sans compromettre de façons importantes le cheminement académique de l'étudiante, étudiant, des mesures d'accommodement doivent être prises dans le meilleur intérêt de l'étudiante, étudiant.
- 10) Tout signalement ou divulgation d'un manquement est traité en vertu des politiques applicables à l'UQAM, notamment, mais non exclusivement : la Politique no 16 contre le sexisme et les violences à caractère sexuel, la Politique no 18 sur les conflits d'intérêts et sur l'intégrité académique ou la Politique no 42 sur le harcèlement psychologique.