

CONSULTATION AUPRÈS DE LA COMMUNAUTÉ DE L'UQAM

PROJET DE LA POLITIQUE N° 16

POLITIQUE SUR LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

La consultation est réalisée en conformité avec l'article 7 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* par le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel, en collaboration avec le Secrétariat des instances et le Service de planification académique et de recherche institutionnelle.

Mars 2018

Table des matières

1	ÉNONCÉ DE PRINCIPE	1
1.1	COMBATTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	1
1.2	RESPECT DES BESOINS DES PERSONNES REQUÉRANTES	2
1.3	INSTAURER UNE CULTURE DU CONSENTEMENT	2
1.4	CADRE JURIDIQUE	2
1.5	CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES	3
2	DÉFINITIONS	3
3	CHAMP D'APPLICATION	5
4	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	5
4.1	LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE	5
4.2	PERSONNES EN SITUATION D'AUTORITÉ (GESTIONNAIRES, ENSEIGNANTES, ENSEIGNANTS OU AUTRES).....	5
4.3	LE BUREAU EN MATIÈRE D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT (BIPH)	6
4.4	SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ	6
4.5	LE COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	7
4.5.1	COMPOSITION	7
4.5.2	RESPONSABILITÉS	7
5	PRÉVENTION	8
6	PROCESSUS DE DIVULGATION	9
6.1	DIVULGUER À UN MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE.....	9
6.2	CONSULTATION AU BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT (BIPH)	9
6.2.1	CONFIDENTIALITÉ	9
6.2.2	PERSONNE ACCOMPAGNATRICE.....	10
6.3	DIVULGUER AUPRÈS DE L'INTERVENANTE, L'INTERVENANT EN MATIÈRE DE VIOLENCE SEXUELLE	10
6.4	DIVULGUER AU SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ	10
6.5	DIVULGUER ANONYMEMENT EN LIGNE.....	10
7	DÉMARCHES INFORMELLES	11
7.1	INFORMATIONS	11
7.2	MESURES D'ACCOMMODEMENT	11
7.3	ACCOMPAGNEMENT	11
7.4	SENSIBILISATION DE LA PERSONNE MISE EN CAUSE	11
7.5	FACILITATION.....	11
7.6	APPROCHE DE JUSTICE RÉPARATRICE	12
7.7	INTERVENTION DANS LE MILIEU.....	12
8	LA PLAINTÉ	13
8.1	DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ	13
8.2	MESURES PROVISOIRES	13
8.3	RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ.....	13
8.3.1	PLAINTÉ JUGÉE RECEVABLE	13
8.3.2	PLAINTÉ JUGÉE NON RECEVABLE	14
8.3.3	APPEL DE LA DÉCISION DE NON RECEVABILITÉ	14
8.4	ENQUÊTE	14
8.5	RAPPORT D'ENQUÊTE.....	15

8.5.1	PLAINTE JUGÉE FONDÉE.....	15
8.5.2	PLAINTE JUGÉE NON FONDÉE.....	15
8.5.3	PROCESSUS D'APPEL DES CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE	15
8.6	PROCESSUS DÉCISIONNEL ET APPLICATION D'UNE SANCTION	16
9	RAPPORT ANNUEL	17
10	RÉVISION DE LA POLITIQUE.....	17

ANNEXE 1

	CODE D'ÉTHIQUE CONCERNANT LES RELATIONS À CARACTÈRE SEXUEL OU AMOUREUX ENTRE LES ÉTUDIANTES, ÉTUDIANTS ET LES MEMBRES DU PERSONNEL AYANT UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ.....	18
1.	PRÉAMBULE ET PRINCIPES	18
2.	RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE AU PERSONNEL ENSEIGNANT FACE AUX PERSONNES ÉTUDIANTES.....	19
3.	RÈGLES	19

1 ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Par la présente politique, l'Université veut dénoncer collectivement et mettre fin au sexisme et aux violences à caractère sexuel en son sein. L'Université reconnaît à toutes, tous les membres de la communauté universitaire le droit fondamental à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme 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. L'Université veut également s'assurer de leur protection immédiate.

L'Université garantit la mise en place effective de sanctions nécessaires pour les cas divulgués, mais aussi nécessaires pour combattre l'impunité et la culture du viol qui justifie le sexisme et les violences à caractère sexuel.

Enfin, cette politique vise la prévention du sexisme et des violences à caractère sexuel auprès de la communauté universitaire.

1.1 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 violences à caractère sexuel. L'Université reconnaît cependant que les violences à caractère sexuel sont majoritairement dirigées à l'endroit des femmes et des personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre n'est pas conforme aux normes historiques et sociales. Les femmes à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, telles les femmes autochtones et les femmes avec des limitations fonctionnelles, sont aussi plus à risque d'en être victime, de les subir de manière particulière et, par conséquent, de développer des 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 des violences à caractère sexuel, c'est-à-dire faisant partie d'un système plus large de discrimination et de marginalisation des femmes et des minorités de genre et sexuelle.

Assurer la confidentialité est un principe-clé dans la création d'un environnement et d'une culture où les victimes se sentent en sécurité pour divulguer et demander de l'aide. Tous les membres de la communauté universitaire auxquels un acte de sexisme ou de violence à caractère sexuel est divulgué doivent agir dans le respect de la confidentialité des informations divulguées.

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

1.2 RESPECT DES BESOINS DES PERSONNES REQUÉRANTES

L'Université reconnaît que toute personne subissant des violences à caractère sexuel a le droit d'être entendue en étant crue, aidée et protégée en toute équité et confidentialité. L'Université s'engage à recevoir les individus qui divulguent avec compassion. En ce sens, l'Université s'engage à faciliter les divulgations des incidents de violences à caractère sexuel, notamment en réduisant au minimum nécessaire les demandes de récits de la part des personnes requérantes.

L'Université s'engage à offrir les services, ressources et accommodements adaptés aux besoins et à la situation de chaque personne victime, dans la mesure de ses capacités.

Une personne victime de violences à caractère sexuel n'est pas tenue de déposer une plainte telle que prévue dans la présente Politique pour se prévaloir du soutien, des services ou des mesures d'accompagnement correspondant à ses besoins.

L'université ne tolère aucunes représailles, directes ou indirectes, contre toute personne de la communauté qui participe à une démarche suite à une divulgation de sexisme ou de violences à caractère sexuel, particulièrement la personne requérante. La personne à la source de ces représailles pourrait subir des sanctions.

1.3 INSTAURER UNE CULTURE DU CONSENTEMENT

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

En ce sens, l'Université considère que, dans un contexte où s'exerce un rapport d'autorité entre deux personnes, la possibilité de consentir librement à des relations sexuelles ou amoureuses est inexistante, incluant les cas où ce n'est pas la personne en situation d'autorité qui initie une relation sexuelle ou amoureuse (voir le code d'éthique en annexe).

1.4 CADRE JURIDIQUE

La politique 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.

La présente Politique ne vise pas à empêcher ou à décourager une personne de signaler un cas de violences à caractère sexuel à la police ni d'utiliser un autre recours juridique.

La politique est associée aux textes suivants :

- la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- la Charte canadienne des droits et libertés;
- la Charte des droits et responsabilités des étudiantes et étudiants de l'UQAM;
- le Code civil du Québec;
- le Code du travail;

- le Code criminel;
- le projet de Loi n°151 : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur;
- la politique sur la santé, la sécurité du travail et la protection de l'environnement de l'UQAM;
- 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.

1.5 CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

Le processus officiel de traitement des plaintes établi par la présente Politique ne vise pas à remplacer ni à abroger les processus de plainte ou d'enquête prévus dans les dispositions des conventions collectives applicables.

Dans le cas où une personne syndiquée, non syndiquée ou membre d'une association d'employées, d'employés se prévaut de l'une des dispositions de la Politique et que le BIPH a ouvert un dossier à sa demande, les délais de prescription régissant le dépôt d'un grief ou d'un recours prévu aux conventions collectives ou protocoles sont suspendus jusqu'à la date de la communication par écrit de la fin du traitement du dossier ou de la décision de l'autorité compétente, si une enquête a été menée.

2 DÉFINITIONS

Communauté universitaire	Toute personne travaillant ou étudiant à l'Université, ainsi que les tiers qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement.
Consentement	Accord volontaire, lucide, conscient, libre, maintenu, éclairé et répété d'une personne à se livrer à une activité sexuelle précise. Le consentement est explicite; dans tous les cas, il doit être obtenu. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il y a absence de consentement notamment dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> - la personne est incapable de le formuler; - après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, le désir de l'arrêter; - lorsqu'il y a un rapport d'autorité ou de pouvoir.
Consultation	Action de porter un incident de sexisme ou de violences à caractère sexuel à la connaissance du BIPH dans le but d'obtenir de l'aide, des conseils, du support, des services, des accommodements au regard de la situation.
Désistement	Action volontaire de la personne requérante d'abandonner la démarche demandée en vertu de la Politique 16. Si elle peut renoncer à la démarche à tout moment, l'obligation légale de l'UQAM de prévenir et faire cesser peut amener le processus à continuer malgré son désistement.
Divulgation	Déclaration d'avoir vécu, avoir été témoin ou avoir été mis au courant d'un cas de sexisme ou de violence à caractère sexuel

Enquête	Démarche formelle et structurée visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte.
Enquêtrice, enquêteur	Personne spécialisée dans le sexisme et les violences à caractère sexuel sélectionnée parmi la liste établie par le Comité institutionnel qui fera l'enquête afin de déterminer le bien-fondé de la 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'accommodement	Mesures visant à protéger les personnes victimes, témoins ou informées et à limiter les impacts du sexisme et des violences à caractère sexuel sur leurs études ou leur travail.
Mesures provisoires	Mesures à durée limitée prises pendant le traitement (enquête) de la situation.
Personne mise en cause	Personne à qui l'on reproche des comportements dans un dossier soumis au BIPH.
Personne requérante	Toute personne victime, témoin ou informée qui consulte ou formule une divulgation au BIPH concernant une situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel.
Plainte	Démarche formelle contre la personne mise en cause en vertu de la présente politique.
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.</p> <p>Dans le cadre de cette Politique, l'hétérosexisme, soit les comportements, les propos ou attitudes qui régulent et renforcent les normes de genre hétérosexuelles traditionnelles, est considéré comme une forme de sexisme.</p>
Violences à caractère sexuel	<p>Expression englobant un continuum de comportements, de propos et d'attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contact physique, comprenant, mais sans s'y limiter, la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou la force.</p> <p>Les violences à caractère sexuel incluent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc.; ▪ la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes; ▪ les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées; ▪ la manifestation abusive d'intérêt non désirée; ▪ les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel; ▪ les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme; ▪ le harcèlement sexuel; ▪ le cyberharcèlement; ▪ la production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un membre de la communauté sans son consentement; ▪ les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés; ▪ 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.

3 CHAMP D'APPLICATION

La politique s'applique à toute la communauté universitaire.

Elle s'applique à l'extérieur du campus, incluant sur les médias sociaux ou autres médias numériques, lorsque les relations entre les personnes sont déterminées par leur appartenance à l'Université. Par exemple, 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. De même, une relation d'autorité entre une personne enseignante et une personne étudiante ne se limite pas aux interactions sur le campus.

Malgré ce qui précède, la Politique ne s'applique pas, notamment, dans les cas suivants :

- a) à l'égard des relations entre officières, officiers syndicaux ou d'associations de cadres ou de salariées, salariés;
- b) à l'égard des relations entre membres du comité exécutif d'associations étudiantes.

4 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

4.1 LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

Tout membre de la communauté universitaire qui est témoin ou qui croit être aux prises avec une situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel est invité à en informer le BIPH.

Les membres de la communauté universitaire ont la responsabilité de :

- prendre connaissance de la politique et de leurs responsabilités en vertu de cette dernière;
- respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'une divulgation liée au sexisme ou à la violence à caractère sexuel. Cela n'exclut pas la possibilité d'aller chercher pour soi du soutien au BIPH;
- orienter la personne ayant fait une divulgation vers le BIPH où elle pourra demander du soutien, des services, des mesures d'accompagnement et des conseils;
- mettre en place des mécanismes de prévention et de lutte contre le sexisme et les violences à caractère sexuel lors des événements sociaux (fêtes, initiations, assemblées générales, colloques, etc.);
- encourager l'ajout d'un encadré sur la présente politique dans tous les plans de cours.

4.2 PERSONNES EN SITUATION D'AUTORITÉ (GESTIONNAIRES, ENSEIGNANTES, ENSEIGNANTS OU AUTRES)

Toute personne en situation d'autorité doit exercer son mandat sans abuser de son pouvoir et de manière respectueuse. 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 une violence à caractère sexuel.

4.3 LE BUREAU EN MATIÈRE D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT (BIPH)

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement est responsable notamment de :

- proposer des activités de prévention et de formation aux membres de la communauté;
- accueillir, informer, soutenir et conseiller toute personne requérante ou mise en cause qui s'adresse au BIPH pour une situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel;
- recevoir les divulgations et les plaintes et voir à leur traitement;
- voir à la mise en place des mesures d'accommodement et des mesures provisoires;
- référer aux services de soutien;
- appliquer la présente politique;
- assurer la visibilité de la politique de même que les mécanismes de soutien et d'intervention mis à la disposition des membres de la communauté;
- s'assurer que ces mécanismes sont adéquats et suffisants;
- assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptées par le comité institutionnel contre le sexisme et les violences à caractère sexuel;
- offrir aux membres de la communauté universitaire des outils de prévention en matière de sexisme et de violence à caractère sexuel;
- produire un rapport annuel déposé au conseil d'administration et au comité institutionnel;
- convoquer et présider toute rencontre du comité institutionnel contre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

4.4 SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ

En matière de sexisme et de violence 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 Service de prévention et sécurité (incluant les sous-contractants) est d'ailleurs formé de manière adéquate et spécifique pour accueillir et travailler avec les victimes de violences à caractère sexuel et l'impact des identités sur la manière dont une personne subit de la violence à caractère sexuel.

Les services offerts incluent :

- l'assistance et l'intervention immédiate, 24h/24, dans une situation d'urgence se déroulant sur le campus;
- l'assistance aux personnes victimes qui choisissent de signaler à la police;
- l'orientation des membres de la communauté vers le BIPH et les autres ressources disponibles lors d'un signalement non urgent;
- l'accompagnement préventif aux membres qui souhaitent se déplacer sur le campus en cas d'insécurité.

4.5 LE COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

4.5.1 Composition

La composition du Comité est la suivante :

- la directrice, le directeur du Bureau de prévention du harcèlement, qui préside le comité;
- deux (2) personnes représentant les professeures et 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 et chargés de cours, désignées par le Syndicat des chargées et chargés de cours 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;
- sept (7) personnes représentant les étudiantes, étudiants, élues par les Associations étudiantes facultaires,

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

- la directrice, le directeur du Service des ressources humaines ou sa représentante, son représentant;
- la directrice, le directeur des Services à la vie étudiante ou sa représentante, son représentant;
- la directrice, le directeur du Service de la prévention et de la sécurité ou son représentant.

Des substituts sont désignés pour remplacer chacun des membres du Comité en cas d'incapacité d'agir, y compris la présidente, le président.

Le Comité peut s'adjoindre toute autre personne, s'il le juge nécessaire.

4.5.2 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 institutionnel contre le sexisme et les violences à caractère sexuel conseille le BIPH en matière de harcèlement en tenant compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la communauté universitaire.

Le Comité collaborera avec le BIPH à élaborer une stratégie annuelle de prévention qui comprend des campagnes, un plan de communication, des sessions de formation, des ateliers, des programmes et des événements portant sur un éventail de sujets liés au sexisme et aux violences à caractère sexuel sur le campus.

Le Comité est responsable d'approuver une liste d'enquêtrices qualifiées, enquêteurs qualifiés sollicités dans le cas d'enquête externe suite à une plainte.

Le Comité reçoit le rapport annuel de la directrice, du directeur et propose toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives au sexisme et aux violences à caractère sexuel.

Le Comité est responsable, en collaboration avec le BIPH, de mettre en place un processus d'évaluation des mesures de prévention et d'interventions du BIPH afin d'assurer une mise à jour et une amélioration de ces mesures. Cette évaluation doit être faite aux 5 ans.

Le Comité est responsable de se pencher sur la révision de la présente politique à tous les 5 ans ou au besoin et de faire les recommandations appropriées au Conseil d'administration.

5 PRÉVENTION

L'Université offre à tous les membres de la communauté universitaire des activités de prévention et de formation sur le sexisme et les violences à caractère sexuel, incluant une formation sur la présente politique. D'autres formations disponibles pourront 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.

Tous les membres du personnel (les membres de la direction, les cadres, les professeures, professeurs, les chargées, chargés de cours, les employées, employés de soutien, les étudiantes employées, étudiants employés, etc.) et les personnes désignées et élues des associations étudiantes et des syndicats doivent suivre la formation obligatoire. Ces formations devront être complétées et réussies dans les quatre mois de leur première entrée en fonction. Une mise à jour aux trois ans est obligatoire.

Toutes les personnes en situation d'autorité et d'intervention (les membres de la direction, les cadres, les directrices, directeurs de programmes et de département, etc.) et les personnes élues des associations étudiantes et des syndicats doivent suivre une formation complémentaire liée à leurs responsabilités spécifiques. Ces formations devront être complétées et réussies dans les quatre mois de leur première entrée en fonction. Une mise à jour aux trois ans est obligatoire.

L'Université offre également des ressources et des formations facilement accessibles en ligne à quiconque fréquente le campus (contractants, fournisseurs, etc.).

6 PROCESSUS DE DIVULGATION

6.1 DIVULGUER À UN MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

L'Université reconnaît qu'une personne dévoile habituellement l'existence d'un acte de sexisme ou de violence à caractère sexuel qu'elle a subi à un membre 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 représentantes, représentants des associations étudiantes reçoivent une formation sur les réactions aidantes afin de promouvoir l'accueil des divulgations avec dignité et compassion. Des formations supplémentaires pour assurer un soutien aux personnes susceptibles de recevoir ces divulgations sont également disponibles (voir le site du BIPH pour un calendrier des formations).

Toute personne en situation d'autorité (membre de la direction, cadres, membres du personnel enseignant ou autre) qui est témoin ou informée de sexisme ou de violence à caractère sexuel doit intervenir de manière diligente pour que soient pris les moyens raisonnables pour faire cesser cette situation. Elle peut notamment demander le soutien du BIPH ou diriger toute personne s'estimant victime de harcèlement vers cette ressource.

6.2 CONSULTATION 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 de 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'accommodement, etc. La démarche retenue sera convenue avec la personne requérante en fonction de ses besoins et des circonstances.

6.2.1 Confidentialité

Dans la mesure du possible, le BIPH s'engage à traiter les signalements de sexisme et de violences à caractère sexuel de manière confidentielle. Toutefois, le BIPH doit évaluer la situation au regard de son obligation d'assurer un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et exempt de sexisme et de violences à caractère sexuel. Ainsi, le BIPH peut prendre des mesures ou entreprendre une enquête sans le consentement de la personne requérante dans les circonstances suivantes :

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

6.2.2 Personne accompagnatrice

La personne requérante ou mise en cause peut être accompagnée d'une personne de son choix. 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.

6.3 DIVULGUER AUPRÈS DE L'INTERVENANTE, L'INTERVENANT EN MATIÈRE DE VIOLENCE SEXUELLE

L'intervenante, l'intervenant en matière 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.

6.4 DIVULGUER AU SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ

Dans une situation d'urgence sur le campus, telle la menace imminente ou en cours de violences à caractère sexuel, le Service de la prévention et de la sécurité peut intervenir. Une formation obligatoire a été reçue par tous les agents, toutes les agentes du Service. On peut 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.

6.5 DIVULGUER ANONYMEMENT EN LIGNE

Toute personne ayant été victime, témoin ou informée d'un cas de sexisme ou de violences à caractère sexuel peut dévoiler une situation anonymement au moyen du formulaire en ligne disponible sur le site web du BIPH.

La capacité de l'UQAM à intervenir dépendra de facteurs telle la précision de l'information disponible.

7 DÉMARCHES INFORMELLES

Suite à une divulgation, le BIPH offre des démarches informelles aux personnes requérantes. Entamer des démarches informelles n'empêche pas de déposer une plainte.

Indépendamment de la démarche sélectionnée, le BIPH s'engage à communiquer uniquement les renseignements nécessaires aux membres universitaires impliqués dans le cadre de ces démarches. Avant la transmission de renseignements, la personne requérante est consultée et connaîtra l'identité des personnes informées.

7.1 INFORMATIONS

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. La rencontre peut se terminer avec une orientation vers les soutiens, les services ou les ressources appropriées.

7.2 MESURES D'ACCOMMODEMENT

Après avoir pris connaissance de la situation, le BIPH informe la personne victime, témoin ou informée des mesures d'accommodement à sa disposition. Les mesures d'accommodement visent à protéger les personnes victimes, témoins ou informées et à limiter les impacts sur leurs études ou leur travail. Elles sont établies en collaboration avec le BIPH en fonction des besoins de la personne concernée et du contexte. Au nombre de ces mesures, mentionnons le report d'examen ou de travaux, la modification de l'horaire, les changements de cours ou le remboursement des frais de scolarité.

7.3 ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement consiste à conseiller et à outiller la personne requérante de façon à répondre à son besoin d'augmentation de son pouvoir d'agir (empowerment) pour mettre fin à une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

7.4 SENSIBILISATION DE LA PERSONNE MISE EN CAUSE

La sensibilisation se fait dans le cadre d'une rencontre entre le BIPH et la personne mise en cause. Elle a pour objectif d'informer la personne mise en cause des paroles ou des gestes qui lui sont reprochés et de la conscientiser sur les impacts de ses comportements et l'importance, le cas échéant, de les modifier.

7.5 FACILITATION

La facilitation consiste en un processus volontaire et confidentiel permettant à la personne requérante de communiquer à la personne mise en cause que des comportements, des propos ou des attitudes sont

sexistes ou sont de la violence à caractère sexuel. Elle peut choisir de communiquer avec la personne mise en cause directement ou indirectement, verbalement ou par écrit, avec l'aide du BIPH.

7.6 APPROCHE DE 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 à la personne mise en cause la reconnaissance des actes reprochés et sa responsabilité. La personne mise en cause offre alors une garantie de non-répétition et 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.

Une entente écrite sera préparée par le BIPH et signée par les deux parties. Une copie de l'entente signée sera fournie à la personne requérante, à la personne mise en cause et aux supérieurs hiérarchiques impliquées, impliqués dans l'application des modalités de l'entente.

En cas de non-respect des termes de l'entente, la situation peut faire l'objet d'une plainte subséquente.

7.7 INTERVENTION DANS LE MILIEU

Le BIPH peut intervenir de différentes manières dans le milieu de travail ou d'études de la personne requérante. Il peut s'agir d'organiser 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 peut conseiller les personnes en situation d'autorité pour les soutenir dans le maintien d'un milieu d'étude et de travail exempt de sexisme et de violences à caractère sexuel.

8 LA PLAINTÉ

Suite à une consultation avec le BIPH, la personne requérante peut choisir de déposer une plainte officielle.

8.1 DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

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

8.2 MESURES PROVISOIRES

Des mesures provisoires peuvent être mises en place au départ et pendant le traitement de la situation et visent à assurer la sécurité et protéger contre les représailles ou la menace de représailles. Au nombre de ces mesures, mentionnons 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, conformément aux politiques, aux règlements ou aux conventions collectives de l'Université.

8.3 RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ

La recevabilité est une démarche préliminaire effectuée sous la responsabilité du BIPH. Elle vise à évaluer si les faits rapportés sont des actes de sexisme ou des actes de violence à caractère sexuel couverts par la Politique. L'analyse de recevabilité est basée uniquement sur la version de la personne requérante.

Le BIPH informe la personne requérante des conclusions de l'analyse de la recevabilité de sa plainte dans un délai maximal de trois semaines.

8.3.1 Plainte jugée recevable

La plainte est jugée recevable lorsque le BIPH détermine que les faits rapportés contreviennent à la Politique. La personne requérante est informée de la conclusion et décide si elle poursuit vers une enquête.

Si la personne requérante ne souhaite pas poursuivre vers une démarche de plainte, l'Université s'engage, dans la mesure du possible, à respecter cette décision. Toutefois, l'Université doit évaluer la situation au regard de son obligation juridique d'assurer un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire. Ainsi, l'Université peut entreprendre une enquête si elle a des raisons de croire qu'une personne ou la 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 recevra une mise à jour si elle le souhaite.

8.3.2 Plainte jugée non recevable

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, c'est-à-dire que les faits rapportés n'enfreignent pas la Politique, le BIPH rencontre la personne requérante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et discuter du soutien et des alternatives qui s'offrent à elle. La personne mise en cause n'est pas informée de la plainte déposée.

8.3.3 Appel de la décision de non recevabilité

Dans les 10 jours suivant la communication de la décision de non recevabilité de la plainte, la personne requérante peut demander un appel de la décision s'il existe de nouveaux éléments de preuve. Dans ce cas, une enquêtrice, un enquêteur sera nommé pour procéder à l'analyse de recevabilité.

8.4 ENQUÊTE

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

Lorsque la plainte est jugée recevable et que la démarche de plainte va de l'avant, la personne mise en cause est rencontrée individuellement et informée du contenu de la plainte. La personne mise en cause reçoit une copie de la description des comportements, des attitudes et des propos reprochés. Une copie de ce document est également transmise au service des ressources humaines, du personnel enseignant ou au vice-rectorat à la vie académique en fonction du statut de la personne mise en cause.

Le BIPH mandate dans les plus brefs délais une enquêtrice, un enquêteur externe faisant partie de la liste des enquêteurs approuvés par le Comité institutionnel contre le sexisme et les violences à caractère sexuel pour procéder à l'enquête.

En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes associées au traitement de la plainte de par leur fonction ou qui seront rencontrées durant l'enquête sont informées de son existence et signeront un engagement de confidentialité.

La personne requérante peut s'informer à tous moments auprès du BIPH de l'avancement de l'enquête.

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 être maintenu en fonction de la gravité des actes allégués et le désir de la personne plaignante. Si la personne mise en cause revient à l'Université et est de nouveau membre de la communauté universitaire, le processus officiel peut reprendre. 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.

8.5 RAPPORT D'ENQUÊTE

L'enquêtrice, l'enquêteur fournira au BIPH un rapport écrit confidentiel dans un délai maximal de 90 jours (à partir du dépôt de la plainte) 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.

L'enquêtrice, l'enquêteur soumet également une synthèse des conclusions anonymisées. Ce document est par la suite présenté à la personne requérante ainsi qu'à la personne mise en cause par le BIPH. Les personnes impliquées dans le processus décisionnel et l'application d'une sanction, le cas échéant, ainsi que le syndicat représentant la personne mise en cause recevront également une copie des conclusions anonymisées.

Dans le cadre de son rapport, l'enquêtrice, l'enquêteur pourra recommander des sanctions ou des accommodements appropriés pour réparer ou atténuer tout préjudice ou désavantage causé par cet acte, pour éviter sa répétition et pour assurer la sécurité de la personne requérante et des membres de la communauté universitaire.

8.5.1 Plainte jugée fondée

Une plainte est jugée fondée lorsque les faits rapportés par la personne requérante sont avérés. Le BIPH rencontre individuellement les parties afin de les informer des conclusions de l'enquête. Le BIPH peut également discuter des interventions possibles pouvant aider à établir un climat d'études et de travail sain.

8.5.2 Plainte jugée non fondée

Une plainte est jugée non fondée lorsque l'enquête n'a pas permis de confirmer que les faits rapportés par la personne requérante se sont produits. Toutefois, ce jugement n'exclut pas la possibilité que les faits rapportés aient effectivement eu lieu, ni que des torts n'aient été causés.

Le BIPH rencontre les parties afin de discuter des interventions possibles pouvant aider à établir un climat d'études et de travail sain.

8.5.3 Processus d'appel des conclusions de l'enquête

Dans les 10 jours suivant la communication des conclusions de l'enquête, la personne requérante ou la personne mise en cause peut faire appel :

- s'il y a eu une erreur de procédure substantielle dans l'application de la politique;
- s'il existe de nouveaux éléments de preuve qui n'auraient pas pu raisonnablement être présentés plus tôt.

La demande doit être écrite et fournir une explication du fondement de l'appel.

L'ombudsman examinera la demande d'appel et sa décision est finale en ce qui concerne les options disponibles au sein de l'université. Faire un appel n'amène pas un allègement temporaire des sanctions imposées.

8.6 PROCESSUS DÉCISIONNEL ET APPLICATION D'UNE SANCTION

Lorsqu'une plainte de sexisme ou de violences à caractère sexuel est jugée fondée, l'Université reconnaît sa responsabilité de prendre des mesures pour éviter que le cas se répète et assurer ou améliorer la sécurité de la personne requérante et de la communauté universitaire. Les sanctions sont déterminées en fonction de la répétition et de la gravité de la conduite. La liste ci-dessous présente des exemples de sanctions :

- une lettre d'excuses;
- la participation à des séances de sensibilisation portant sur le sexisme ou les violences à caractère sexuel;
- la modification du cheminement scolaire;
- l'interdiction de communication avec la personne requérante;
- l'interdiction ou la limitation de l'accès aux campus ou services de l'UQAM incluant la suspension sans salaire, l'expulsion et le congédiement.

Dans le cas du non-respect des sanctions administrées, l'UQAM pourrait imposer d'autres sanctions.

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 :

- a) la présidente, le président du Conseil d'administration à l'égard de la rectrice, du recteur;
- b) 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;
- c) 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;
- d) la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant à l'égard d'une professeure, d'un professeur, d'une maître de langue, d'un maître de langue ou d'une chargée de cours, d'un chargé de cours;
- e) la directrice, le directeur du Service des ressources humaines et la supérieure immédiate, le supérieur immédiat à l'égard d'une employée, d'un employé;
- f) le comité de discipline et le doyen concerné à l'égard des étudiantes, des étudiants.

9 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 rapport annuel est déposé au Conseil d'administration et au Comité institutionnel contre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

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 représentants des associations étudiantes;
- aux mesures de sécurité mises en place;
- au nombre de divulgations et de plaintes reçues et leurs délais de traitement;
- aux interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- au processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la 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.

10 RÉVISION DE LA POLITIQUE

Une révision de la présente politique est effectuée aux cinq ans par le Comité institutionnel contre le sexisme et les violences à caractère sexuel (ou par les personnes qu'il désigne). Cette révision comprend une évaluation de l'efficacité des actions, des démarches et du processus établis dans la présente politique.

ANNEXE 1

CODE D'ÉTHIQUE CONCERNANT LES RELATIONS À CARACTÈRE SEXUEL OU AMOUREUX ENTRE LES ÉTUDIANTES, ÉTUDIANTS ET LES MEMBRES DU PERSONNEL AYANT UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ.

1. PRÉAMBULE ET PRINCIPES

La mission de l'Université est d'accroître l'accessibilité à la formation universitaire, ce qui se traduit par une responsabilité collective de favoriser le cheminement académique et professionnel des personnes étudiantes.

Dès lors, il est nécessaire d'encadrer les relations à caractère sexuel et amoureux entre les personnes étudiantes et les membres du personnel ayant un rapport pédagogique ou d'autorité avec elles afin d'éviter toute situation qui risque de nuire à l'impartialité requise dans la relation pédagogique, 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 la violence à caractère sexuel. Dans le cadre d'une relation pédagogique ou d'autorité, le consentement ne peut être donné de manière libre et éclairé.

Le présent code d'éthique s'inscrit dans une série de démarches visant à promouvoir un climat d'étude et de travail sain, respectueux favorisant l'acquisition de connaissances, la réussite scolaire et le cheminement professionnel.

Il sert à des fins de sensibilisation, de prévention et d'intervention. Il veut présenter les limites à respecter concernant les liens amoureux ou sexuels entre une personne étudiante et une personne en relation d'autorité. Une personne en relation d'autorité est une personne à l'emploi de l'Université, chargée d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher ou d'allouer des ressources à la personne étudiante ou d'avoir une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel.

Il participe à la mise en place d'un filet de sécurité pour les personnes étudiantes dont les études seraient mises à mal dû à une relation amoureuse ou sexuelle avec une personne en relation d'autorité.

Par ailleurs, depuis l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* en décembre 2017, la Politique n° 16 doit comprendre un tel code d'éthique.

2. RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE AU PERSONNEL ENSEIGNANT 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 éducative de l'Université. Chaque personne doit contribuer à la préservation de l'intégrité de cette mission, et tout particulièrement le personnel enseignant.

Tout membre du personnel enseignant doit reconnaître sa position d'autorité et prendre tous les moyens possibles pour favoriser la réussite des personnes étudiantes.

Considérant l'inégalité de pouvoir entre une personne étudiante et une personne enseignante, celle-ci a le devoir d'agir dans le seul intérêt de la personne étudiante. Une personne enseignante ne peut, en usant des avantages de sa position, se placer en situation d'obtenir une faveur ou d'en accepter une.

3. RÈGLES

L'Université proscrit à tout membre du personnel ayant un rapport pédagogique ou d'autorité avec une personne étudiante d'avoir une relation à caractère sexuel ou amoureux avec cette personne.

Il y a manquement au présent code d'éthique quand la relation se produit entre une, un membre du personnel et une personne étudiante si la personne membre du personnel a un rapport pédagogique ou d'autorité avec cette personne étudiante. Toute plainte ou signalement d'un manquement est traitée en vertu de la Politique n° 16 contre le sexisme et les violences à caractère sexuel ou de la Politique n° 18 sur les conflits d'intérêt et sur l'intégrité académique.

Ce qui précède ne vaut pas seulement quand c'est la personne en autorité qui initie la relation. Il en va de même lorsqu'elle choisit de répondre à une invitation initiée par une personne étudiante. Dans tous les cas, le manquement est attribuable à la personne en position d'autorité.

Il existe des situations dans lesquelles une personne ayant un statut d'autorité à l'Université n'est pas en relation pédagogique ou d'autorité directe avec une personne étudiante. Dans ces cas, la relation amoureuse ou sexuelle n'est pas proscrite. Cependant, la personne ayant un statut d'autorité a 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.

