

TITRE : **POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À
CARACTÈRE SEXUEL** **C3-D73**

APPROUVÉ PAR : CONSEIL D'ADMINISTRATION RÉS. : CA-698-8578
(11-12-2018)

EN VIGUEUR : 19-08-2019
(SAUF POUR LES ARTICLES 6, 7 ET 8 ET LE CODE DE CONDUITE DONT
L'ENTRÉE EN VIGUEUR EST LE 1^{er} JANVIER 2019)

MODIFIÉE : CA-714-8753
(17-12-2019)

RESPONSABILITÉ : SECRÉTARIAT GÉNÉRAL ET VICE-RECTORAT À LA VIE ÉTUDIANTE

1.	ÉNONCÉ DE PRINCIPE.....	3
1.1	PRÉVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	4
1.2	RESPECT DES BESOINS DES PERSONNES REQUÉRANTES	5
1.3	INSTAURER UNE « CULTURE » DU CONSENTEMENT	6
1.4	CADRE JURIDIQUE	6
1.5	CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES	6
2.	DÉFINITIONS.....	7
3.	CHAMP D'APPLICATION.....	10
4.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	10
4.1	LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE	10
4.2	PERSONNES EN SITUATION DE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ (PERSONNES CADRES SUPÉRIEURES, PERSONNES CADRES, PROFESSEURS ET PROFESSEURS, PERSONNES CHARGÉES DE COURS OU AUTRES)	11
4.3	PERSONNES CADRES SUPÉRIEURES	11
4.4	PERSONNES CADRES.....	11
4.5	LE BUREAU DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (BPI)	11
4.6	LE SERVICE DES TERRAINS, BÂTIMENTS ET DE L'ÉQUIPEMENT	12
4.7	LA CORPORATION LES LOGEMENTS ÉTUDIANTS DE L'UQAR	12
4.8	LES SERVICES AUX ÉTUDIANTS.....	12
4.9	LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES.....	13
4.10	LES SYNDICATS	13

4.11	LES PERSONNES REPRÉSENTANT LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES ET LES REGROUPEMENTS ÉTUDIANTS ET SPORTIFS.....	14
4.12	LES TIERS	14
4.13	LE COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (COMITÉ INSTITUTIONNEL).....	14
4.13.1	Responsabilités.....	14
4.13.2	Composition.....	14
5.	PRÉVENTION	15
5.1	FORMATION	15
5.2	MESURES DE SÉCURITÉ	16
5.3	RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES, D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION ..	16
6.	PROCESSUS DE DIVULGATION	16
6.1	DIVULGUER À UNE PERSONNE MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE	16
6.2	CONSULTATION AU BPI.....	17
6.2.1	Confidentialité	17
6.2.2	Personne accompagnatrice.....	18
6.3	DIVULGUER AUPRÈS DES INTERVENANTES OU DES INTERVENANTS DES SERVICES AUX ÉTUDIANTS	18
6.4	DIVULGUER AUPRÈS DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES.....	18
6.5	DIVULGUER AUX AGENTES OU AUX AGENTS DE SÉCURITÉ.....	18
6.6	DIVULGUER ANONYMEMENT EN LIGNE	19
6.7	DIVULGATION PAR UNE TIERCE PERSONNE	19
7.	DÉMARCHES INFORMELLES.....	19
7.1	INFORMATIONS.....	19
7.2	ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT	19
7.3	MESURES D'ACCOMMODEMENT	20
7.4	SENSIBILISATION DE LA PERSONNE VISÉE PAR LA DIVULGATION	20
7.5	FACILITATION	20
7.6	APPROCHE DE JUSTICE RÉPARATRICE.....	20
7.7	INTERVENTION DANS LE MILIEU	21
8.	LA PLAINTÉ	21
8.1	DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ	21
8.2	MESURES D'ACCOMMODEMENT	22
8.3	RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ	22
8.3.1	Plainte jugée recevable.....	22
8.3.2	Plainte jugée non recevable.....	23

8.4	ENQUÊTE.....	23
8.5	RAPPORT D'ENQUÊTE	23
8.5.1	Plainte jugée fondée	24
8.5.2	Plainte jugée non fondée	24
8.6	PROCESSUS DÉCISIONNEL ET APPLICATION D'UNE SANCTION	24
9.	RAPPORT ANNUEL.....	25
10.	RÉVISION DE LA POLITIQUE	25
11.	ENTRÉE EN VIGUEUR	26

ANNEXE I : CODE DE CONDUITE DES PERSONNES EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ.....		1
1.	PRÉAMBULE	1
2.	PRINCIPES	1
3.	RÈGLES.....	2

1. ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Par la présente politique, qui inclut un *Code de conduite des personnes en relation pédagogique ou d'autorité*, l'Université du Québec à Rimouski (ci-après l'Université) veut mettre en place des actions collectives, pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans son établissement. L'Université reconnaît à tous les membres de la communauté universitaire le droit fondamental à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de violence à caractère sexuel, que ce soit notamment du harcèlement sexuel, des comportements sexuels non désirés ou de la coercition sexuelle.

Cette politique vise également à faciliter la dénonciation de violence à caractère sexuel et à inciter la communauté universitaire à maintenir un climat de respect entre chaque personne qui en fait partie.

L'Université veut s'assurer de soutenir, de conseiller, d'accompagner et d'orienter adéquatement et avec diligence les personnes qui le requièrent. L'Université veut également s'assurer de leur protection immédiate.

L'Université garantit la mise en place effective des mesures nécessaires pour les cas divulgués.

La politique vise également à :

- a) présenter l'énoncé des valeurs et des engagements de l'Université en vue de prévenir et de combattre la violence à caractère sexuel;

- b) fournir des renseignements sur le soutien et les services disponibles à l'Université et dans la collectivité pour assurer un suivi après qu'un incident ait été signalé à l'Université;
- c) fournir des renseignements sur le processus en vigueur à l'Université afin de répondre aux incidents et aux plaintes de violence à caractère sexuel et les traiter;
- d) prévoir la mise en place de mesures de prévention de la violence à caractère sexuel;
- e) satisfaire aux obligations de l'Université en vertu de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ c P-22.1) qui impose d'inclure dans la présente politique :
 - des mesures de sécurité;
 - des formations obligatoires annuelles pour les membres du personnel et les personnes désignées et élues des associations étudiantes et des syndicats;
 - une formation obligatoire pour les étudiantes et les étudiants;
 - un processus de plainte;
 - des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes;
 - un code de conduite prévoyant les règles à respecter dans une relation pédagogique ou d'autorité avec une étudiante ou un étudiant lorsqu'il y a présence de liens amoureux ou sexuels.

1.1 PRÉVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

L'Université s'engage à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel sous toutes leurs formes.

Toutes et tous sont susceptibles d'être victimes de violence à caractère sexuel. Toutefois, certaines personnes sont plus à risque de subir de telles violences, soit les femmes, les personnes issues de minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou autochtones, les étudiantes et les étudiants étrangers, les personnes en situation de handicap. Les personnes qui sont issues de plus d'une de ces situations, lesquelles font partie des formes intersectionnelles¹ de ces groupes, sont encore plus à risque. (*Référence : Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur - Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*).

L'Université s'engage à répondre aux divulgations de manière juste, efficace et diligente en faisant preuve d'une compréhension systémique des causes et des impacts des violences à caractère sexuel, c'est-à-dire faisant partie d'un système plus large de discrimination et de marginalisation, soit les personnes décrites au paragraphe précédent.

Assurer la confidentialité est un principe-clé dans la création d'un environnement et d'une culture où les personnes concernées se sentent en sécurité pour divulguer et demander de l'aide. Toutes les personnes membres de la communauté universitaire auxquelles un acte 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 des violences à caractère sexuel. Elle prône la mise en place de services d'aide et de soutien et le recours à des services externes selon les besoins afin d'en réduire les impacts.

¹ Voir définition d'intersectionnalité

L'Université déplore le fait qu'il existe une culture selon laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les images médiatisées et les institutions sociétales tolèrent, implicitement ou explicitement, les violences à caractère sexuel en normalisant ou en minimisant sa gravité et en blâmant les victimes pour les abus subis.²

Cette notion est aussi connue sous le nom de culture du viol.

L'Université souhaite contribuer à la disparition de cette culture.

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 écoutée avec empathie, sans jugement, aidée et protégée en toute équité et confidentialité. L'Université s'engage à recevoir avec compassion les individus qui divulguent. En ce sens, l'Université s'engage à faciliter les divulgations des incidents de violence 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 le soutien, les services, les ressources et les mesures d'accommodement adaptés aux besoins et à la situation de chaque personne requérante, dans la mesure de ses capacités.

Une personne subissant des violences à caractère sexuel n'est pas tenue de déposer une plainte tel que prévu dans la présente politique pour se prévaloir du soutien, des services, des ressources 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 à la suite d'une divulgation de violence à caractère sexuel, particulièrement la personne requérante.

L'Université mettra en place des mesures de protection contre les représailles qui peuvent prendre plusieurs formes, par exemple, la limitation des contacts entre la personne requérante et la personne visée par la plainte ou, la compensation pour une perte financière, si cette perte est la conséquence directe de ces représailles.

La personne à la source de ces représailles sera sujette à subir des sanctions, telles qu'elles sont prévues à l'article 8.6 de la présente Politique.

Toute personne qui croit avoir été victime de représailles peut porter plainte auprès du Bureau de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel (ci-après le BPI), en vertu de la Politique ou, s'il s'agit d'une personne membre du personnel de l'Université, intenter un recours ou déposer un grief selon les dispositions de la convention collective, du protocole ou du texte établissant ses conditions de travail.

² Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire – Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS). Adopté par le Conseil d'administration du BCI le 14 octobre 2016.

1.3 INSTAURER UNE « CULTURE » DU CONSENTEMENT

L'Université s'engage à promouvoir l'importance du consentement où toute personne membre de la communauté universitaire inculque des comportements qui contribuent au respect des limites de toutes et tous, permettant de prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.

Par cette politique, l'Université reconnaît qu'une personne victime d'une violence à caractère sexuel pourrait ne pas avoir verbalisé son refus, ne pas avoir combattu et ne pas avoir fui. L'Université reconnaît que la paralysie involontaire, ou l'immobilité tonique, est une réaction fréquemment vécue par les victimes de violence à caractère sexuel.

Par ailleurs, l'Université considère que l'existence d'une relation pédagogique ou d'autorité entre deux personnes peut empêcher une personne de librement consentir à une relation (voir le Code de conduite en Annexe 1).

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'Université.

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

Par la présente politique, l'Université s'engage à ce qu'aucun moyen ne soit pris pour inciter une personne victime ou témoin à se taire dans le but entre autres d'éviter que la réputation de l'établissement soit entachée.

La politique est associée aux textes suivants :

- la Charte des droits et libertés de la personne;
- la Charte canadienne des droits et libertés;
- le Code civil du Québec;
- le Code du travail;
- le Code criminel;
- 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 membres du personnel de l'Université;
- les règlements, politiques et directives de l'Université.

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 la procédure de grief prévue dans les dispositions des conventions collectives applicables.

2. DÉFINITIONS

« **Activité universitaire** » : toute activité liée à l'enseignement, à la recherche, aux services à la communauté, ou ayant un caractère social, culturel, sportif ou philanthropique, organisée par l'Université ou par une association syndicale, étudiante ou autre reconnue par l'Université, sur les campus ou à l'extérieur de ceux-ci.

« **Agression sexuelle** » : tout type d'attouchement sexuel ou toute menace d'attouchement sexuel sans le consentement de la personne.

« **Bureau de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel** » : le Bureau de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel est composé de la secrétaire générale et vice-rectrice ou du secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante, d'intervenantes et d'intervenants des Services aux étudiants et du Service des ressources humaines.

Ces personnes détiennent la formation et les compétences pour intervenir dans de telles situations.

Au besoin, des ressources externes seront appelées à appuyer les membres du BPI.

« **Capacitisme** » : discrimination fondée sur la capacité physique.

« **Communauté universitaire** » : comprend les personnes, qui notamment, lorsqu'elles agissent dans le cadre d'activités universitaires :

- exercent une fonction, occupent un emploi rémunéré ou accomplissent des tâches bénévolement à l'Université;
- poursuivent des études à l'Université;
- poursuivent des activités à titre de personne stagiaire ou bénévole (incluant une personne stagiaire postdoctorale);
- font partie d'une association ou d'un groupe relié à l'Université.

« **Consentement sexuel** » : est l'accord volontaire d'avoir des rapports sexuels. C'est un choix actif, libre, exprimé, volontaire, lucide, conscient et continu de prendre part à une activité sexuelle. C'est la responsabilité de la personne qui entreprend un rapport sexuel d'obtenir l'accord clair et volontaire à toutes les étapes de l'activité sexuelle. La consommation d'alcool ou de drogue ne dispense pas de l'obligation d'obtenir le consentement. Dans le même ordre d'idées, une personne dont le jugement est affaibli par la consommation d'alcool ou de drogue qui croit à tort avoir obtenu le consentement ne peut par la suite invoquer son état d'esprit comme excuse. À des fins de précision, mentionnons que le consentement :

- a) n'est jamais présumé ni implicite;
- b) ne peut être déduit d'un silence ou de l'absence d'un refus;
- c) ne peut être donné si la personne est « incapacitée » par la consommation de drogue ou d'alcool ou si elle est inconsciente;
- d) ne peut être donné lorsque la personne est endormie;
- e) ne peut être obtenu au moyen de menaces ou de coercition;
- f) peut être révoqué en tout temps;

- g) ne peut être donné si l'une des personnes est en situation d'abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité.
- h) ne peut être donné correctement par une personne dont l'état limite sa capacité d'interaction verbale ou physique;
- l) ne peut être donné correctement par une personne ayant un handicap ou une déficience intellectuelle qui limite ses moyens verbaux ou physiques d'interaction,
- j) n'est plus obtenu lorsqu'une personne qui a consenti préalablement exprime, par des mots ou son comportement, ne plus accepter de participer à l'activité sexuelle;
- k) n'est plus obtenu lorsque les conditions présentes lors du consentement à une activité sexuelle changent (ex. : le retrait furtif du préservatif lors d'une relation sexuelle qui était consentante au départ).

« **Consultation** » : action de demander du soutien, de l'aide, des conseils, des ressources et des mesures d'accommodement à une personne du BPI à la suite d'une situation de violence à caractère sexuel.

« **Culture du viol** » : culture selon laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les images médiatisées et les institutions tolèrent implicitement ou explicitement l'agression sexuelle en normalisant ou en minimisant la gravité des violences sexuelles commises principalement par des hommes et en blâmant les victimes pour les abus qu'elles ont subies. (Définition inspirée de *Gouvernement de l'Ontario, « Ce n'est jamais acceptable : Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels » (PDF), Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, mars 2015*)

« **Désistement** » : action volontaire de la personne requérante d'abandonner la démarche demandée en vertu de la Politique. Si elle peut renoncer à la démarche à tout moment, l'obligation légale de l'Université de prévenir et faire cesser peut amener le processus à continuer malgré le désistement.

« **Divulgestion** » : déclaration d'avoir vécu, avoir été témoin ou avoir été mis au courant d'un cas de violence à caractère sexuel.

« **Enquête** » : démarche formelle et structurée visant à traiter une plainte.

« **Facilitation** » : processus volontaire de résolution de la situation pris en charge par une tierce personne impartiale.

« **Harcèlement sexuel** » : est une forme de harcèlement le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait savoir que ces remarques ou ces gestes sont inopportuns et qui consiste en :

- a) des avances sexuelles ou une manifestation d'intérêt sexuel non souhaité provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- b) une promesse explicite ou implicite de récompense pour acquiescer à une demande de nature sexuelle;
- c) une menace, implicite ou explicite, de représailles ou l'exercice effectif de représailles à la suite d'un refus à une demande de nature sexuelle;
- d) une relation à caractère sexuel qui constitue un abus de pouvoir dans un rapport d'autorité;

- e) une remarque ou un comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme nuisible, d'un point de vue psychologique et émotionnel, au travail ou aux études.

« **Intervention** » : ensemble des moyens offerts et actions entreprises par l'Université pour prévenir ou faire cesser les violences à caractère sexuel.

« **Intersectionnalité** » : concept selon lequel les différents systèmes d'oppression subis par une personne sont indissociables les uns des autres et se renforcent mutuellement. Ces systèmes d'oppression incluent notamment le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, le classisme, l'âgisme et le capacitisme.

« **Personne-ressource externe** » : personne spécialisée qui fera l'enquête relative à la plainte. Doit être une personne qui n'a jamais été employée par l'Université, à moins que les parties y consentent en toute connaissance de cause.

« **Plainte** » : démarche formelle contre la personne visée par la plainte en vertu de la présente politique.

« **Relation pédagogique ou d'autorité dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant** » : désigne la relation impliquant une personne membre du personnel de l'Université ou un tiers, chargé d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher ou d'allouer des ressources à ladite étudiante ou étudiant et qui a ou peut avoir une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel, et ce, incluant toute autre tâche de nature pédagogique ou parascolaire, y compris sportive.

« **Relation d'autorité dans le cas d'une personne membre du personnel à l'Université** » : désigne la relation impliquant une personne membre du personnel de l'Université ou un tiers, qui exerce un rôle de gestion incluant la supervision, l'évaluation et l'encadrement auprès de ladite personne membre du personnel et qui a ou peut avoir une influence sur son cheminement professionnel.

« **Violence à caractère sexuel** » : toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle.

Cette notion désigne également toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Les violences à caractère sexuel incluent notamment :

- 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'une personne membre de la communauté universitaire 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 également aux personnes qui ont des relations avec l'Université à titre de cliente ou client, personnes visitant l'Université, invitée ou invité, personnes ayant des contrats de services ou d'approvisionnement avec l'Université, sous-traitante ou sous-traitant, locataire.

Elle s'applique également à l'intérieur et à l'extérieur des campus, incluant 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 universitaire organisée par une entité de l'Université (groupe de recherche, association, etc.), même si elle se déroule à l'extérieur des campus, est couverte par la présente politique. De même, une relation d'autorité ne se limite pas aux interactions sur les campus.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

4.1 LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

Les membres de la communauté universitaire ont la responsabilité :

- de prendre connaissance de la Politique et de leurs responsabilités en vertu de cette dernière et de s'y conformer;
- de contribuer à la mise en place d'un cadre qui vient définir les mécanismes de prévention et de sensibilisation pour la lutte contre les violences à caractère sexuel, notamment dans le contexte d'activités pédagogiques et lors des événements sociaux (fêtes, activités d'accueil et d'intégration, assemblées générales, colloques, organisations sportives, etc.);
- d'orienter la personne ayant fait une divulgation vers le BPI où elle pourra demander du soutien, des services, des mesures d'accompagnement et des conseils;
- d'informer le BPI lorsqu'une personne est témoin ou croit être aux prises avec une situation de violence à caractère sexuel;
- de respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'une divulgation liée à la violence à caractère sexuel;
- collaborer avec diligence lors de toute procédure ou enquête en vertu de la présente politique.

4.2 PERSONNES EN SITUATION DE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ (PERSONNES CADRES SUPÉRIEURES, PERSONNES CADRES, PROFESSEURES ET PROFESSEURS, PERSONNES CHARGÉES DE COURS OU AUTRES)

Toute personne en situation de relation pédagogique ou d'autorité doit exercer ses fonctions sans abuser de son pouvoir et de manière respectueuse. Elle peut faire appel aux services du BPI pour recevoir de l'aide dans l'identification ou la gestion d'une situation perçue comme étant une violence à caractère sexuel.

Toute personne en situation de relation pédagogique ou d'autorité doit collaborer à l'application des mesures d'accommodement.

Toute personne en situation de relation pédagogique ou d'autorité doit respecter le *Code de conduite des personnes en relation pédagogique ou d'autorité* (Annexe I)

4.3 PERSONNES CADRES SUPÉRIEURES

Les personnes cadres supérieures doivent s'assurer de l'application de la Politique, contribuer à la reddition de comptes prévue à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, soutenir les membres du personnel chargés d'intervenir et s'assurer que les plaintes sont traitées avec diligence et dans les délais prévus.

En plus de ce qui précède, la secrétaire générale et vice-rectrice ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante est la personne responsable de la mise en place de la Politique, de son application, de sa révision et elle ou il doit préparer et soumettre le rapport annuel de reddition de compte.

4.4 PERSONNES CADRES

Les personnes cadres doivent s'assurer de l'application de la Politique, soutenir les membres du personnel dans la résolution d'une situation vécue en lien avec la présente politique, intervenir rapidement pour mettre fin à tout comportement proscrit par la présente politique dès la divulgation d'une telle situation, collaborer à la mise en place des mesures d'accommodement, appliquer les mesures disciplinaires et administratives, collaborer à la promotion de la Politique.

4.5 LE BUREAU DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (BPI)

Le Bureau de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel est responsable notamment de ce qui suit :

- appliquer la présente politique;
- identifier les activités de prévention, de sensibilisation et de formation, incluant de l'information de nature juridique;
- accueillir, informer, soutenir et conseiller toute personne requérante ou personne visée par la plainte qui s'adresse au BPI pour une situation de violence à caractère sexuel;
- recevoir les divulgations et les plaintes et voir à l'analyse de leur recevabilité;
- voir à la mise en place des mesures d'accommodement;

- offrir du soutien par les services déjà en place à l'Université ou par des ressources externes selon les besoins;
- communiquer avec les ressources externes spécialisées;
- 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 universitaire;
- s'assurer que ces mécanismes sont adéquats et suffisants;
- assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptés par le Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel (voir section 4.13);
- offrir aux membres de la communauté universitaire des outils de prévention en matière de violence à caractère sexuel;
- collaborer à l'élaboration du rapport annuel déposé au Conseil d'administration et au Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel;
- pour chaque situation traitée, la secrétaire générale et vice-rectrice ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante, ou sa ou son mandataire, sera accompagné d'une autre personne membre du BPI pour toutes les interventions reliées à la divulgation et au suivi de la plainte.

4.6 LE SERVICE DES TERRAINS, BÂTIMENTS ET DE L'ÉQUIPEMENT

En matière de violence à caractère sexuel, le Service des terrains, bâtiments et de l'équipement est responsable de fournir un environnement sécuritaire et des services d'urgence appropriés.

Participe au développement et à la promotion des activités de prévention et de sensibilisation.

Collabore à la création et à la mise en place de conditions optimales pour offrir des logements sécuritaires aux étudiantes et aux étudiants.

4.7 LA CORPORATION LES LOGEMENTS ÉTUDIANTS DE L'UQAR

S'assure de créer les conditions optimales pour un logement sécuritaire aux étudiantes et aux étudiants.

Collabore dans tout dossier en matière de violence à caractère sexuel impliquant des locataires.

Participe à la promotion des activités de prévention et de sensibilisation.

4.8 LES SERVICES AUX ÉTUDIANTS

Collaborent à la promotion de la présente politique auprès des étudiantes et des étudiants; participent activement au développement et à la promotion des activités de prévention et de sensibilisation.

Collaborent à mettre en place les conditions optimales pour des installations sécuritaires aux étudiantes et aux étudiants tout en portant une attention particulière aux endroits isolés, tels les vestiaires et salles de toilettes; collaborent dans tout dossier en matière de violence

à caractère sexuel impliquant des étudiantes ou des étudiants, des personnes clientes ou utilisatrices de leurs installations ou des personnes spectatrices.

S'assurent que soient mises en place des mesures de prévention et de sécurité dans le cadre d'activités d'accueil et d'intégration, ainsi que des activités culturelles, sociales ou sportives.

Fournissent l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique une étudiante ou un étudiant.

Collaborent à l'application de mesures d'accommodement.

Coordonnent l'application des mesures lorsqu'une étudiante ou un étudiant contrevient à la Politique.

4.9 LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Collabore à la diffusion et à la promotion de la présente politique auprès des membres du personnel.

Participe activement au développement et à la promotion des activités de prévention et de sensibilisation en matière de violences à caractère sexuel.

Fournit l'appui et l'expertise nécessaires lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel.

Collabore à la mise en place de mesures de prévention et d'accommodement.

Coordonne l'application des mesures disciplinaires et administratives.

4.10 LES SYNDICATS

Collaborent à la promotion des activités de prévention et de sensibilisation auprès de leurs membres.

Collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement.

Accompagnent la personne membre qui le souhaite lors d'une dénonciation ou d'une plainte.

Assurent une représentation équitable lorsque la personne ayant déposé une plainte et la personne visée sont membres du même syndicat.

Mettent en place les mesures de sécurité dans le cadre des activités culturelles, sociales ou sportives organisées par les syndicats.

4.11 LES PERSONNES REPRÉSENTANT LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES ET LES REGROUPEMENTS ÉTUDIANTS ET SPORTIFS

Collaborent avec l'Université à la diffusion de la présente politique.

Participent activement au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation.

Informent au préalable l'Université et mettent en place les mesures de prévention et de sécurité nécessaires dans le cadre des activités d'accueil et d'intégration et de leurs activités culturelles, sociales et sportives, plus particulièrement celles qui impliquent la consommation d'alcool.

4.12 LES TIERS

Prennent connaissance de la Politique et de leurs responsabilités en vertu de cette dernière et s'y conforment.

4.13 LE COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (COMITÉ INSTITUTIONNEL)

4.13.1 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 violences à caractère sexuel, le Comité institutionnel conseille le BPI en matière de violences à caractère sexuel en tenant compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la communauté universitaire.

Le Comité institutionnel doit mettre en place un processus pour s'assurer que tous les groupes formant la communauté universitaire ont été consultés lors de l'élaboration ou seront consultés lors de la révision de la Politique.

Le Comité institutionnel reçoit le rapport annuel de la secrétaire générale et vice-rectrice ou du secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante et propose toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives aux violences à caractère sexuel.

Le Comité institutionnel est responsable de réviser la présente politique au moins une fois tous les cinq ans et de faire les recommandations appropriées au Conseil d'administration.

4.13.2 Composition

La composition du Comité institutionnel est la suivante :

- la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines, qui préside le Comité institutionnel;
- la secrétaire générale et vice-rectrice ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante, représentant la direction de l'Université, qui est responsable de l'application de la Politique;
- la directrice ou le directeur des Services aux étudiants;

- deux personnes représentant les professeures et professeurs, désignées par le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAR;
- deux personnes représentant les personnes chargées de cours, désignées par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAR;
- une personne représentant le personnel administratif;
- deux personnes représentant le personnel de soutien désignées par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575;
- une personne représentant les personnes cadres de l'UQAR;
- une personne représentant le personnel étudiant salarié, désignée par le Syndicat des étudiantes et étudiants salariés de l'UQAR;
- deux personnes représentant les étudiantes et les étudiants du campus de Rimouski, désignées par l'AGECAR,
- deux personnes représentant les étudiantes et les étudiants du campus de Lévis, désignées par l'AGECALE.

La conseillère ou le conseiller juridique du Bureau de la secrétaire générale et vice-rectrice ou du secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante assiste le Comité institutionnel à titre de personne-ressource.

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

Le Comité institutionnel se réunit une fois par année ou au besoin.

La nomination des membres du Comité institutionnel est définie selon les règles propres à chaque groupe.

Le mandat des membres du Comité institutionnel est de deux ans et renouvelable sans limite de temps, à l'exception de la secrétaire générale et vice-rectrice et du secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante, de la directrice ou du directeur des Services aux étudiants, lesquels sont membres d'office du Comité institutionnel en raison de leur fonction auprès de l'Université.

5. PRÉVENTION

L'Université offre à tous les membres de la communauté universitaire des activités de prévention et de sensibilisation incluant des formations sur les violences à caractère sexuel et sur la présente politique ainsi que de l'information juridique. D'autres formations disponibles pourront porter notamment sur la culture du consentement, le consentement sexuel, le rôle de témoin actif et les attitudes à adopter en tant que personne recevant une divulgation de violences à caractère sexuel.

5.1 FORMATION

Tous les membres du personnel, les personnes cadres supérieures et les personnes cadres, les professeures et les professeurs, les personnes chargées de cours, les employées et les employés de soutien, le personnel administratif, les étudiantes et les étudiants salariés et les personnes désignées et élues des associations étudiantes et des syndicats doivent suivre la formation obligatoire annuellement.

Toutes les étudiantes et tous les étudiants doivent suivre une formation obligatoire.

Cette formation doit être suivie dans les six (6) mois qui suivent leur première inscription. Les étudiantes et les étudiants inscrits à la date de l'entrée en vigueur de la présente politique doivent suivre la formation obligatoire dans les six (6) mois qui suivent cette date.

Des sanctions pourront être imposées aux membres du personnel ainsi qu'aux étudiantes et aux étudiants en cas de défaut.

5.2 MESURES DE SÉCURITÉ

L'Université met en place des mesures de sécurité afin d'offrir aux membres de sa communauté un milieu sécuritaire par différents moyens tels que :

- la diffusion des coordonnées des bureaux de la sécurité;
- l'affichage d'un numéro d'urgence, soit le 1400 pour le campus de Rimouski et le 3400 pour le campus de Lévis et l'accessibilité des téléphones;
- la disponibilité de l'application « Sécurité UQAR » qui peut être utilisée à partir de tout appareil multifonction permettant d'entrer rapidement en communication avec les bureaux de la sécurité;
- l'inclusion des informations relatives aux actes de violence à caractère sexuel dans le plan sur les mesures d'urgence;
- les ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires (exemple : amélioration du réseau de vidéosurveillance, augmentation de la luminosité dans certains secteurs plus à risque tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des bâtiments, accompagnement, sur demande, des personnes lors des déplacements sur les campus).

5.3 RÈGLES ENCADRANT LES ACTIVITÉS SOCIALES, D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION

Les personnes responsables d'une activité sociale, d'accueil et d'intégration doivent :

- a) informer l'Université de la tenue d'une activité sociale ou d'accueil et obtenir les autorisations requises, selon les procédures en vigueur;
- b) identifier une ou des personnes formées pour être témoin actif et tenues d'être sobres lors de la tenue d'une activité avec consommation d'alcool, conformément aux directives en vigueur;
- c) mettre en place le cadre nécessaire pour qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromettent l'intégrité physique et psychologique des personnes;
- d) respecter toutes autres règles déterminées par l'Université.

Dans le cas du non-respect de ces règles, l'Université peut imposer des sanctions, notamment le retrait du financement accordé pour la réalisation de l'activité, l'interruption ou l'annulation de l'activité, la perte de privilèges et la suspension ou la non-reconduction de la reconnaissance de l'association étudiante.

6. PROCESSUS DE DIVULGATION

6.1 DIVULGUER À UNE PERSONNE MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

L'Université reconnaît qu'une personne dévoile habituellement l'existence d'un acte de violence à caractère sexuel qu'elle a subi à une personne de son entourage. Toute personne

membre de la communauté universitaire ayant reçu une divulgation peut communiquer avec le BPI pour obtenir de l'aide, du soutien, des ressources et des informations.

Coordonnées :
courriel : bpi@uqar.ca
téléphone : 418-724-1994

Toute personne en situation de relation pédagogique ou d'autorité (personnes cadres supérieures, personnes cadres, professeures et professeurs, personnes chargées de cours ou autres) qui est témoin ou informée de violence à caractère sexuel doit intervenir de manière diligente pour que soient pris les moyens raisonnables pour faire cesser cette violence dont elle a été témoin ou encore que soient enclenchés les processus requis visant à protéger la ou les personnes requérantes et à traiter les allégations. Elle peut notamment demander le soutien du BPI ou diriger toute personne s'estimant victime vers cette ressource.

6.2 CONSULTATION AU BPI

Toute personne victime, témoin ou informée d'une situation de violences à caractère sexuel peut rencontrer le BPI, de manière confidentielle, afin de discuter de la situation. Le BPI lui fournira des renseignements sur le soutien disponible, les services accessibles, le traitement de la situation, les mesures d'accompagnement et d'accommodement, etc. La démarche retenue sera convenue avec la personne requérante en fonction de ses besoins et des circonstances.

6.2.1 Confidentialité

Le BPI s'engage à traiter les signalements de violences à caractère sexuel de manière confidentielle et chaque personne membre du BPI devra signer un engagement de confidentialité. Les seules situations où l'établissement peut se soustraire à ses obligations de confidentialité sont les suivantes :

- si la personne est mineure et qu'un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué en vertu de l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*;
- si, en vertu du paragraphe 13 de l'article 3 ainsi que de l'article 4 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, la personne responsable de l'accès à l'information de l'établissement considère qu'il est nécessaire de communiquer à une personne certains renseignements afin d'assurer sa sécurité (voir section 12);
- si la personne victime ou témoin se trouve dans une situation assimilable à celles décrites à l'article 59.1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, soit lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence.

Toutefois, le BPI doit évaluer la situation au regard de son obligation d'assurer un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et exempt de violences à caractère sexuel. Ainsi, le BPI peut transmettre de l'information, prendre des mesures ou entreprendre

une enquête sans le consentement de la personne requérante dans les circonstances suivantes :

- a) une personne court un risque de préjudice à elle-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 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

Tout manquement à la confidentialité en vertu de la présente politique fera l'objet des sanctions prévues à l'article 8.6 de la présente politique.

6.2.2 Personne accompagnatrice

La personne requérante ou personne visée par la plainte peut être accompagnée d'une ou de deux personnes parmi les suivantes :

- une personne de son choix;
- une personne représentant l'association étudiante, le syndicat représentant une personne employée ou une personne représentante de son groupe de travailleurs pour la personne qui n'est pas représentée par un syndicat.

Ces dernières ne peuvent agir ou parler au nom de la personne requérante ou personne visée par la plainte. Les déclarations (orales et écrites) doivent provenir directement de la personne requérante ou de la personne visée par la plainte. Les personnes accompagnatrices doivent s'engager à respecter la confidentialité du processus.

6.3 DIVULGUER AUPRÈS DES INTERVENANTES OU DES INTERVENANTS DES SERVICES AUX ÉTUDIANTS

Les intervenantes ou les intervenants des Services aux étudiants fournissent du soutien et de l'aide aux étudiantes et étudiants victimes, témoins ou informés d'une situation de violence à caractère sexuel.

6.4 DIVULGUER AUPRÈS DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Les intervenantes ou les intervenants du Service des ressources humaines fournissent du soutien et de l'aide aux membres du personnel victimes, témoins ou informés d'une situation de violence à caractère sexuel.

6.5 DIVULGUER AUX AGENTES OU AUX AGENTS DE SÉCURITÉ

Dans une situation d'urgence sur le campus, telle la menace imminente ou en cours de violence à caractère sexuel, les agentes ou les agents de sécurité peuvent intervenir. Le numéro d'urgence à composer pour joindre une agente ou un agent de sécurité, à un poste d'accueil, à partir de l'Université est le 1400 pour le campus de Rimouski et le 3400 pour le campus de Lévis. L'application « Sécurité UQAR » peut aussi être utilisée à partir de tout appareil multifonction.

Les agentes ou agents de sécurité doivent transmettre toute divulgation au BPI.

6.6 DIVULGUER ANONYMEMENT EN LIGNE

Toute personne ayant été témoin, informée ou ayant vécu un cas de violence à caractère sexuel peut dévoiler une situation anonymement au moyen du formulaire en ligne disponible sur le site web de l'Université ou par le dépôt d'un formulaire en format papier en indiquant suffisamment d'information pour que des interventions puissent être réalisées.

La capacité de l'Université à intervenir dépendra de facteurs tels que la précision de l'information disponible.

6.7 DIVULGATION PAR UNE TIERCE PERSONNE

Toute personne qui reçoit une divulgation de violence à caractère sexuel de la part d'un membre de la communauté universitaire peut faire une divulgation par une tierce personne et consulter le BPI sur la façon d'offrir du soutien et des conseils à la personne concernée.

Le BPI fournira à la tierce personne de l'information sur le soutien, les services, les mesures d'accommodements et les procédures de cette politique.

7. DÉMARCHES INFORMELLES

À la suite d'une divulgation, le BPI offre des démarches informelles aux personnes requérantes. Entamer des démarches informelles n'empêche pas de déposer une plainte.

Indépendamment de la démarche sélectionnée, le BPI s'engage à communiquer uniquement les renseignements nécessaires aux membres de la communauté universitaire impliqués dans le cadre de ces démarches. Avant la transmission de renseignements, la personne requérante est consultée pour déterminer l'identité des personnes informées.

7.1 INFORMATIONS

Le BPI 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 violence à caractère sexuel. La rencontre peut se terminer avec une orientation vers les ressources, les services ou les soutiens appropriés.

L'accompagnement consiste à conseiller, au besoin à offrir un soutien psychosocial et à référer à des services disponibles.

7.2 ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT

Les personnes victimes ou témoins de violence à caractère sexuel sont accueillies par le BPI et bénéficient d'un service d'accompagnement mis en place dans un délai de sept (7) jours à partir de la divulgation.

7.3 MESURES D' ACCOMMODEMENT

Après avoir pris connaissance de la situation, le BPI 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. Ces mesures visant également à assurer la sécurité et à protéger contre les représailles ou la menace de représailles peuvent être mises en place au départ et pendant le traitement de la situation.

Elles sont établies par le BPI en collaboration avec les différents services 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 groupe-cours ou toute autre mesure appropriée. Les mesures doivent être axées sur la personne ayant été victime de violences à caractère sexuel, par exemple, le changement de groupe-cours ou d'horaire pourrait s'appliquer à la personne ayant commis les actes de violence à caractère sexuel si c'est ce que la personne qui a été victime désire. Le délai pour la mise en place des mesures d'accommodement ne peut excéder sept (7) jours.

7.4 SENSIBILISATION DE LA PERSONNE VISÉE PAR LA DIVULGATION

La sensibilisation se fait dans le cadre d'une rencontre entre le BPI et la personne visée par la divulgation. Elle a pour objectif d'informer la personne visée par la divulgation des paroles ou des gestes qui lui sont reprochés et de lui faire prendre conscience de l'impact de ces comportements et de l'importance de les modifier, le cas échéant, immédiatement, sinon d'autres procédures seront entreprises.

7.5 FACILITATION

Le BPI, avec discrétion et avec l'accord de la personne qui se considère victime de violence à caractère sexuel et de celle qui est visée par la divulgation, propose un processus de facilitation qui a pour but de résoudre la situation entre ces deux personnes. La démarche de facilitation est confiée à une tierce personne impartiale qui détient une expérience en la matière. Selon la nature du problème, la facilitation peut être confiée à une ressource spécialisée. Des accommodements peuvent être prévus si l'une ou l'autre des parties ne souhaite pas être en présence de l'autre partie.

À toute étape, même après le dépôt d'une plainte, la démarche de facilitation peut être proposée aux personnes concernées.

7.6 APPROCHE DE JUSTICE RÉPARATRICE

La justice réparatrice vise la réparation du tort causé à la personne victime de violence à caractère sexuel. Elle donne l'occasion aux parties de s'exprimer sur l'impact qu'a eu la situation sur leur vie, de nommer leurs besoins et leurs attentes par rapport à la démarche en question et enfin de déterminer les mesures de réparation. Cette démarche demande à la personne visée par la divulgation de reconnaître sa responsabilité à l'égard des actes reprochés. La personne visée par la dénonciation 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 des violences à caractère sexuel sur sa vie et son

environnement. Des accommodements peuvent être prévus si l'une ou l'autre des parties ne souhaite pas être en présence de l'autre partie.

La mesure de réparation pourrait prendre la forme d'une entente écrite. Celle-ci sera préparée par le BPI et signée par les deux parties. Dans ce contexte, une copie de l'entente signée sera fournie à la personne requérante, à la personne visée par la dénonciation et aux personnes supérieures hiérarchiques impliquées dans l'application des modalités de l'entente.

En cas de non-respect des engagements souscrits par la personne visée par la divulgation, la situation peut faire l'objet d'une plainte subséquente qui prendra en compte l'échec de l'engagement antérieur.

7.7 INTERVENTION DANS LE MILIEU

Le BPI 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 les violences à caractère sexuel pour un groupe ou une unité. Aussi, le BPI peut conseiller les personnes en situation de relation pédagogique ou d'autorité pour les soutenir dans le maintien d'un milieu d'étude et de travail exempt de violences à caractère sexuel.

8. LA PLAINTÉ

À la suite d'une consultation avec le BPI, la personne requérante peut choisir de déposer une plainte formelle.

8.1 DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

La plainte déposée par une personne victime, témoin ou informée doit être présentée par écrit et peut être soumise en tout temps et n'est régie par aucun délai. Toute plainte doit comprendre une identification de la personne faisant l'objet de la plainte, une description au meilleur de sa connaissance des faits reprochés, une précision des dates et endroits où se sont déroulés les événements et une identification des témoins. La plainte doit être datée et signée. Le formulaire de plainte annexé à la présente politique doit être rempli et transmis soit de façon électronique, après avoir été signé et numérisé, soit en format papier.

L'original du formulaire en format papier de la plainte dûment signé doit être déposé au BPI aux coordonnées qui sont précisées au formulaire de plainte et à la présente politique. Si la plainte a été transmise par voie électronique, l'original de cette dernière pourra être déposé après cet envoi. Dans tous les cas, la date de la plainte sera celle de la réception de cette dernière par voie électronique ou la date de réception du formulaire en format papier.

Le traitement de la plainte, doit s'effectuer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter du dépôt de la plainte et prendra fin au dépôt du rapport à la suite d'une facilitation, une enquête, lors d'une admission des faits par la personne visée ou au moment de la décision de rejet de la plainte à la suite de l'analyse préliminaire.

L'Université reconnaît que certaines personnes peuvent hésiter à divulguer ou à faire un rapport sur un acte de violence à caractère sexuel dans des cas où une personne avait

consommé de l'alcool ou de la drogue au moment où l'acte de violence sexuelle a eu lieu. Une personne ayant été victime ou une personne membre de la communauté agissant en toute bonne foi qui divulgue ou fait un rapport sur un acte de violence à caractère sexuel ne sera pas soumise à des actions pour violation des politiques de l'Université liées à l'usage de drogue ou d'alcool au moment où l'acte de violence a eu lieu.

8.2 MESURES D'ACCOMMODEMENT

Après avoir pris connaissance de la situation, le BPI 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. Ces mesures visant également à assurer la sécurité et à protéger contre les représailles ou la menace de représailles peuvent être mises en place au départ et pendant le traitement de la situation.

Elles sont établies par le BPI en collaboration avec les différents services 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 groupe-cours ou toute autre mesure appropriée. Les mesures doivent être axées sur la personne ayant vécu les violences à caractère sexuel, par exemple, le changement de groupe-cours ou d'horaire pourrait s'appliquer à la personne ayant commis les actes de violence à caractère sexuel si c'est ce que la personne qui a été victime désire. Le délai pour la mise en place des mesures d'accommodement ne peut excéder sept (7) jours.

8.3 RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ

La recevabilité est une démarche préliminaire effectuée sous la responsabilité du BPI. Elle vise à déterminer si les événements dévoilés par la personne requérante constituent en eux-mêmes une violence à caractère sexuel. La recevabilité de la plainte n'implique pas de jugement sur sa crédibilité.

Le BPI informe la personne requérante des conclusions de l'analyse de la recevabilité de sa plainte.

8.3.1 Plainte jugée recevable

Si la plainte est jugée recevable, 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 d'enquête, 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'étude 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 sera informée de son suivi si elle le souhaite.

8.3.2 Plainte jugée non recevable

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, le BPI 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. Le BPI peut néanmoins, le cas échéant, formuler des recommandations concernant la situation faisant l'objet de la plainte.

8.4 ENQUÊTE

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

Lorsque la plainte est jugée recevable et que la démarche de plainte se poursuit, la personne visée par la plainte est rencontrée individuellement et informée du contenu de la plainte. Elle est alors informée des comportements, des attitudes et des propos reprochés.

Le BPI mandate dans les plus brefs délais une personne-ressource externe qui doit être impartiale et détenir une expérience en la matière pour procéder à l'enquête.

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

La personne requérante et la personne visée peuvent s'informer à tout moment auprès du BPI de l'avancement de l'enquête.

Au cours du traitement de la plainte, si le lien entre la personne visée par la plainte et l'Université prend fin et que la personne visée par la plainte n'est plus liée à l'Université ou présente sur les campus, le processus officiel de plainte prévu à la présente politique peut être suspendu ou être maintenu selon le désir de la personne plaignante. Toutefois, l'Université peut décider de maintenir le processus en fonction de la gravité des actes allégués. Dans le cas où le processus a été suspendu, si la personne visée par la plainte revient à l'Université et est de nouveau membre de la communauté universitaire, le processus officiel peut reprendre. Le congé temporaire de la personne visée par la plainte de l'Université ou la cessation temporaire de son lien à celle-ci n'empêche pas la reprise du processus officiel, le cas échéant lorsque le congé prend fin ou que le lien entre l'Université et la personne visée par la plainte est rétabli.

8.5 RAPPORT D'ENQUÊTE

La personne-ressource externe fournira au BPI un rapport écrit confidentiel exposant les faits recueillis, son analyse et ses conclusions, à savoir si un ou des actes de violence à caractère sexuel ont été commis.

La personne-ressource externe soumet également une synthèse des conclusions rendues anonymes. Ce document est par la suite présenté à la personne requérante ainsi qu'à la personne visée par la plainte par le BPI. Les personnes impliquées dans le processus décisionnel et l'application d'une sanction, le cas échéant, ainsi que le syndicat représentant

la personne visée par la plainte recevront également une copie des conclusions rendues anonymes.

Dans le cadre de son rapport, la personne-ressource externe pourra recommander des mesures de prévention pour éviter la répétition de l'acte reproché et pour assurer la sécurité 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 corroborés par un ensemble d'éléments de preuve lors de l'enquête et permettent de conclure qu'il y a présence de violence à caractère sexuel. Le BPI rencontre individuellement les parties afin de leur remettre copie et leur explique les conclusions de l'enquête. Le BPI peut également discuter des interventions possibles pouvant aider à rétablir 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 conclure qu'il y a présence de violence à caractère sexuel.

Cette décision ne peut limiter les droits de la personne requérante d'exercer d'autres recours administratifs, judiciaires ou en lien avec les contrats de travail.

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

8.6 PROCESSUS DÉCISIONNEL ET APPLICATION D'UNE SANCTION

Lorsqu'une plainte de violence 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 et autres mesures 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 les violences à caractère sexuel;
- la modification du cheminement universitaire;
- l'interdiction de communication avec la personne requérante;
- l'interdiction ou la limitation de l'accès aux campus ou services de l'Université (ex. : les bars);
- la suspension sans salaire;
- l'expulsion;
- le congédiement.

Dans le cas du non-respect des sanctions ou mesures administrées, l'Université imposera d'autres sanctions.

En fonction du statut de la personne visée par la plainte, les personnes ou les instances suivantes, à la suite de la réception des conclusions dont le contenu sera anonymisé, sont chargées de faire le suivi du rapport d'enquête, de déterminer et d'appliquer les sanctions, le cas échéant :

- a) le Conseil d'administration à l'égard de la rectrice ou du recteur;
- b) le Conseil d'administration à l'égard d'une vice-rectrice ou d'un vice-recteur, de la secrétaire générale et vice-rectrice ou secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante;
- c) Le Comité exécutif à l'égard d'une personne cadre, à l'exclusion des personnes cadres supérieures;
- d) la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche, avec le soutien du Service des ressources humaines, à l'égard d'une professeure ou d'un professeur;
- e) la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines et la personne supérieure immédiate à l'égard d'une personne membre du personnel;
- f) la directrice ou le directeur des Services aux étudiants à l'égard des étudiantes ou des étudiants, avec le soutien de la secrétaire générale et vice-rectrice ou du secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante.

Les sanctions seront déterminées ou basées sur des éléments légaux, en tenant compte de la jurisprudence pertinente, s'il y a lieu.

9. RAPPORT ANNUEL

Le BPI rend compte de l'application de la politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. La secrétaire générale et vice-rectrice ou le secrétaire général ou vice-recteur à la vie étudiante est responsable de la préparation de ce rapport. Le rapport annuel est déposé au Conseil d'administration et au Comité institutionnel contre 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 et aux étudiants;
- aux activités de formation suivies par les personnes cadres supérieures, les personnes cadres, les membres du personnel et les personnes représentantes des associations étudiantes et des syndicats;
- 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 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 au moins aux cinq (5) ans par le Conseil d'administration suivant les recommandations du Comité institutionnel contre 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.

11. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entrera en vigueur le 19 août 2019, sauf pour les articles 6, 7 et 8 et pour le Code de conduite qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

ANNEXE I : CODE DE CONDUITE DES PERSONNES EN
RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ

1. PRÉAMBULE

L'Université met en place le présent Code de conduite des personnes en relation pédagogique ou d'autorité (Code de conduite) conformément à l'article 3 de la *Loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, c. P-22.1). En vertu de cet article, l'Université doit adopter une politique incluant un code de conduite, à savoir :

« (...) prévoyant les règles qu'une personne, ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant, doit respecter si elle entretient des liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels, avec celui-ci.

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

2. PRINCIPES

Le présent Code de conduite s'inscrit dans une série de démarches visant à promouvoir un climat de vie sain, respectueux et favorisant l'acquisition de connaissances, la réussite universitaire et le cheminement professionnel.

Toute personne étudiante ou employée est en droit de s'attendre à ce que les personnes avec lesquelles elle entre en interaction contribuent positivement à son développement et à son cheminement pédagogique 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 les personnes en relation pédagogique ou d'autorité.

Ces dernières ont le devoir :

- de reconnaître leur position et de prendre tous les moyens requis pour favoriser le cheminement pédagogique et professionnel des personnes étudiantes ou employées;
- d'agir dans le meilleur intérêt des personnes étudiantes ou employées.

L'Université considère qu'il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne entretient ou a déjà entretenu des liens amoureux ou sexuels avec une personne membre de la communauté universitaire avec laquelle elle est en relation pédagogique ou d'autorité. Cette situation est susceptible de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

Le présent Code de conduite, à des fins de prévention et de protection, contient les règles à respecter pour éviter cette situation.

3. RÈGLES

L'Université déconseille vivement à toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une personne membre de la communauté universitaire d'avoir des liens amoureux ou sexuels, avec celle-ci.

Malgré ce qui précède, lorsque de tels liens consensuels se développent ou ont déjà existés entre ces personnes, la personne en position d'autorité dans la relation pédagogique ou d'autorité a l'obligation de déclarer le conflit d'intérêts au moyen du *Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts* annexé au présent Code de conduite. Ce formulaire est transmis à la secrétaire générale et vice-rectrice ou au secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante.

La responsabilité de déclarer le conflit d'intérêts incombe en tout temps à la personne en position d'autorité dans la relation pédagogique ou d'autorité.

Des mesures seront alors mises en place afin d'encadrer ou d'éviter le conflit.

Ces mesures doivent avoir pour but d'éviter que la situation nuise à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou favorise l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

La secrétaire générale et vice-rectrice ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante établit les mesures, le cas échéant, avec la personne de référence prévue au présent Code de conduite, désignée pour la personne en position d'autorité dans la relation pédagogique ou d'autorité, soit :

- pour les professeures et professeurs réguliers, associés, invités, substituts ou chercheurs sous octroi, la personne de référence est la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche;
- pour les personnes chargées de cours, la personne de référence est la doyenne ou le doyen aux affaires départementales;
- pour les membres du personnel, la personne de référence est la personne supérieure immédiate;
- pour les personnes cadres supérieures, sauf pour la rectrice ou le recteur, la personne de référence est la rectrice ou le recteur;
- pour la rectrice ou le recteur, la personne de référence est la présidente ou le président du Comité d'audit et des ressources humaines.

Dans les cas où la relation pédagogique ou d'autorité implique la personne de référence, la secrétaire générale et vice-rectrice ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante établit les mesures, le cas échéant, avec l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- pour les professeures et professeurs réguliers, associés, invités, substituts ou chercheurs sous octroi ainsi que les personnes chargées de cours, la déclaration sera transmise à la vice-rectrice ou au vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration;
- pour les étudiantes et les étudiants, la déclaration sera transmise à la secrétaire générale et vice-rectrice ou au secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante;
- pour les membres du personnel, la déclaration sera transmise à la vice-rectrice ou au vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration;

- pour les personnes cadres supérieures, sauf pour la rectrice ou le recteur, la déclaration sera transmise à la présidente ou au président du Comité d'audit et des ressources humaines;
- pour la rectrice ou le recteur, la déclaration sera transmise à la présidente ou au président du Conseil d'administration.

La secrétaire générale et vice-rectrice ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante ne communique pas à la personne de référence les noms des personnes visées par la déclaration, sauf si cette information est nécessaire afin d'évaluer les mesures proposées.

Pour toute personne membre du personnel, un représentant du Service des ressources humaines et un représentant du syndicat ou un représentant du groupe de travailleurs concerné pour la personne qui n'est pas représentée par un syndicat doit être informé de toute mesure susceptible d'avoir un impact sur les conditions de travail de la personne membre du personnel.

La secrétaire générale et vice-rectrice ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante communique aux personnes impliquées dans la relation les mesures retenues et assure le suivi et la mise en place des mesures.

Toutes les situations de déclarations de conflit d'intérêts présentées sont reçues et traitées dans la plus stricte confidentialité. Toute personne concernée par le Code de conduite sera tenue à la confidentialité.

Tout manquement à l'application des règles du présent Code de conduite sera régi par la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*. Les sanctions prévues à l'article 8.6 de la Politique seront appliquées à ces manquements.

FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Conformément au *Code de conduite des personnes en relation pédagogique ou d'autorité* (Annexe 1 de la *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*), il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une personne membre de la communauté universitaire entretient ou a entretenu des liens amoureux ou sexuels, avec cette dernière.

Si cette situation survient, la personne en position d'autorité dans la relation pédagogique ou d'autorité doit divulguer le conflit d'intérêts. Les deux personnes concernées par la relation pédagogique ou d'autorité doivent remplir le présent formulaire.

Nous déclarons être en situation de conflit d'intérêts en vertu du *Code de conduite des personnes en relation pédagogique ou d'autorité* (Annexe 1 de la *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*).

Précisez la situation dans laquelle vous êtes et qui constitue, selon vous, un conflit d'intérêts :

Date

Nom de la personne en position d'autorité
pédagogique ou d'autorité

Signature

Nom de l'autre personne impliquée dans la
relation (fonction)

Signature

Veillez faire parvenir ce formulaire dûment rempli et signé à la secrétaire générale et vice-rectrice ou au secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante, bureau D-208 du campus de Rimouski ou par courriel à l'attention de la secrétaire générale et vice-rectrice ou secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante. Le processus de traitement d'une déclaration de conflit d'intérêts s'effectue de façon confidentielle.

**DÉPÔT OFFICIEL D'UNE PLAINTE EN VERTU DE LA
POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Si vous désirez de l'aide pour remplir le formulaire, n'hésitez pas à communiquer avec le
Bureau de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel

VOS COORDONNÉES	
Nom : _____	Prénom : _____
Fonction : _____	
Téléphone travail : _____	Téléphone domicile : _____

PERSONNE À QUI L'ACTE EST REPROCHÉ	
Nom : _____	Prénom : _____
Fonction : _____	

CHRONOLOGIE DES ÉVÈNEMENTS Description la plus exacte possible : faits, heure, endroit, noms des personnes impliquées, noms des témoins, etc.

(Compléter sur une feuille en annexe au besoin)

LES EFFETS OU CONSÉQUENCES DE LA SITUATION VÉCUE EN CE MOMENT

VOUS POUVEZ AJOUTER ICI TOUT AUTRE COMMENTAIRE QUE VOUS JUGEZ UTILE

Acheminer le formulaire signé au **Bureau de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel (BPI)** à l'adresse postale : **Université du Québec à Rimouski, Bureau du secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante, bureau D-208, 300, allée des Ursulines, Rimouski (Québec) G5L 3A1** avec la mention « Confidentiel » ou par courriel : bpi@uqar.ca

Si la plainte concerne la secrétaire générale et vice-rectrice ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante, le formulaire signé est déposé au Bureau du vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration à l'adresse postale : **Université du Québec à Rimouski, Bureau du vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration, bureau D-206, 300, allée des Ursulines, Rimouski (Québec) G5L 3A1** avec la mention « Confidentiel » : ou par courriel : vrha@uqar.ca

JE DÉCLARE QUE LES RENSEIGNEMENTS INSCRITS DANS CE FORMULAIRE SONT VRAIS ET AU MEILLEUR DE MA CONNAISSANCE.

Signature

Date