



# **Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel**

## **Politique**

Approbation par le conseil d'administration (2018-TU-CA-066-502)

Entrée en vigueur : le 30 août 2019

Références : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, chapitre P-22.1); 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 (MEES-2018); Projet de la politique n° 16 – Politique sur le sexisme et les violences à caractère sexuel – Université du Québec à Montréal; Projet de politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel – Université du Québec à Rimouski.

---

### **1. PRINCIPES DIRECTEURS**

Par la présente politique, l'Université TÉLUQ veut dénoncer collectivement, prévenir et combattre les violences à caractère sexuel en son sein. L'Université reconnaît à toute personne membre de la communauté universitaire le droit fondamental à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme 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.

#### **1.1 Combattre les violences à caractère sexuel**

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

Toutes et tous sont susceptibles d'être victimes de violences à caractère sexuel. L'Université reconnaît cependant que des personnes sont plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les femmes, les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers ainsi que les personnes en situation de handicap.

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 sexuelles.

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 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 d'aide et de soutien afin d'en réduire les impacts.

## **1.2 Respecter les 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 avec compassion les individus qui divulguent toute violence à caractère sexuel. 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.

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

L'Université ne tolère aucune représailles, directes ou indirectes, contre toute personne de la communauté qui participe à une démarche à la suite d'une divulgation de violences à caractère sexuel, particulièrement la personne requérante. La personne à la source de ces représailles s'expose à des sanctions.

## **1.3 Instaurer une culture de respect 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 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 présumée inexistante, incluant les cas où ce n'est pas la personne en situation d'autorité qui initie une relation sexuelle ou amoureuse.

## **1.4 Cadre juridique**

La présente politique n'a pas pour effet de limiter la portée des lois, règlements ou autres politiques de l'Université, ni les droits de gérance de l'Université; elle s'inscrit en complémentarité avec les mécanismes prévus à cet effet par la Charte des droits et libertés de la personne, la Loi sur les normes du travail, le Code civil du Québec, le Code d'éthique et de déontologie de la TÉLUQ ainsi que par les conventions collectives et protocoles en vigueur à l'Université.

La politique est mise en place en application de l'article 3 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Elle est également associée aux textes suivants :

- La Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- La Charte canadienne des droits et libertés;
- Le règlement Plagiat, fraude et comportement répréhensible de l'Université TÉLUQ;
- Le Code civil du Québec;
- Le Code du travail;
- Le Code criminel;
- 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;
- La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

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 ou d'utiliser un autre recours juridique. L'Université ne peut se substituer au travail des corps policiers. Toute personne victime peut, en tout temps, porter plainte à la police, qu'elle ait ou non signalé la situation au bureau de prévention et d'intervention de l'Université, ou déposé une plainte administrative.

### **1.5 Conventions collectives et protocoles 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 et protocoles applicables.

Dans le cas où une personne syndiquée, non syndiquée ou membre d'une association d'employées et d'employés se prévaut de l'une des dispositions de la politique et que le bureau 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. Le tout sous réserve des conventions collectives et protocoles établissant les conditions de travail des employées et des employés de l'Université TÉLUQ.

## **2. DÉFINITIONS**

### **2.1 Bureau de prévention et d'intervention**

Le bureau de prévention et d'intervention (ci-après le BPI) est composé d'au moins une personne spécialisée en la matière.

### **2.2 Communauté universitaire**

Toute personne travaillant ou étudiant à l'Université, ainsi que les tiers qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement.

### **2.3 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.

Il y a absence de consentement notamment dans les cas suivants :

- 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 une relation pédagogique.

### **2.4 Consultation**

Action de porter à la connaissance du BPI un incident de violences à caractère sexuel dans le but d'obtenir de l'aide, des conseils, du soutien, des services, des accommodements au regard de la situation.

## **2.5 Désistement**

Action volontaire de la personne requérante d'abandonner la démarche demandée en vertu de la politique.

## **2.6 Divulgation**

Déclaration d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été mis au courant d'un cas de violences à caractère sexuel.

## **2.7 Enquête**

Démarche formelle et structurée visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte.

## **2.8 Intervention**

Ensemble des moyens offerts et actions entreprises par l'Université pour prévenir ou faire cesser les violences à caractère sexuel.

## **2.9 Mauvaise foi**

Attitude d'une personne dont les agissements révèlent la conscience ou la volonté de nuire à autrui, de retirer un avantage indu ou d'échapper à ses obligations.

## **2.10 Mesures d'accommodement**

Mesures visant à protéger les personnes victimes, témoins ou informées, et à limiter les impacts des violences à caractère sexuel sur leurs études ou leur travail.

## **2.11 Personne en relation d'autorité**

Membre de la communauté universitaire chargé de superviser, d'évaluer un membre de la communauté universitaire, de le recommander, de le sélectionner, de l'embaucher ou de lui allouer des ressources, des tâches ou des mandats.

## **2.12 Personne en relation pédagogique**

Membre de la communauté universitaire chargé d'enseigner, d'encadrer ou d'évaluer, et ce, en lien avec ses études universitaires, un membre de la communauté universitaire.

## **2.13 Personne mise en cause**

Personne à qui l'on reproche des comportements dans un dossier soumis au BPI.

## **2.14 Personne requérante**

Toute personne victime, témoin ou informée qui consulte ou formule une divulgation au BPI concernant une situation de violences à caractère sexuel.

## **2.15 Plainte**

Démarche formelle contre la personne mise en cause en vertu de la présente politique.

## 2.16 Violence à caractère sexuel

Expression englobant un ou un continuum de comportements, de propos ou attitudes discriminatoires 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.

Les violences à caractère sexuel incluent :

- les comportements sexistes, misogynes, homophobes, transphobes, etc.;
- la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles;
- 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 sexuel;
- 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 des locaux de l'Université, 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 des locaux de l'Université, est couverte par la présente politique. De même, une relation d'autorité entre un professeur ou un membre du personnel d'encadrement et une personne étudiante ne se limite pas aux interactions dans les locaux de l'Université.

## 4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 4.1 Communauté universitaire

Tout membre de la communauté universitaire qui est témoin ou qui croit être aux prises avec une situation de violences à caractère sexuel est incitée à en informer le BPI.

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 à la violence à caractère sexuel;
- orienter la personne ayant fait état d'une situation de violence à caractère sexuel vers le BPI 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 la violence à caractère sexuel lorsqu'ils contribuent à l'organisation d'un événement social (fêtes, assemblées, colloques, etc.).

#### **4.2 Personnes en relation d'autorité**

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 BPI pour recevoir de l'aide dans l'identification ou la gestion d'une situation perçue comme étant une violence à caractère sexuel.

#### **4.3 Personnes en relation pédagogique**

Toute personne en relation pédagogique doit exercer son mandat 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.

De plus, elle doit agir conformément aux dispositions du code de conduite de la présente politique (annexe 1).

#### **4.4 Bureau de prévention et d'intervention (BPI)**

Le bureau de prévention et d'intervention (BPI) 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 BPI pour une situation de violence à caractère sexuel;
- recevoir les divulgations et les plaintes et voir à leur traitement;
- confier, s'il y a lieu, à un enquêteur ou une enquêtrice externe le traitement des plaintes;
- voir à la mise en place de mesures d'accommodement et de mesures provisoires;
- référer aux services de soutien;
- assurer la visibilité de la politique de même que des mécanismes de soutien et d'intervention mis à la disposition des membres de la communauté;
- assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptées par le comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel;
- offrir aux membres de la communauté universitaire des outils de prévention en matière de violence à caractère sexuel;
- produire un rapport annuel déposé au comité institutionnel et au conseil d'administration;
- convoquer et présider toute rencontre du comité institutionnel contre la violence à caractère sexuel.

#### **4.5 Conseil d'administration**

En matière de violences à caractère sexuel, le conseil d'administration de l'Université est responsable de :

- nommer la personne responsable du BPI;
- adopter toute modification à la politique;
- accueillir le rapport annuel du BPI et le transmettre à la ministre ou au ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

#### 4.6 Service des ressources matérielles

En matière de violences à caractère sexuel, le Service des ressources matérielles est responsable de la sécurité des lieux. Le personnel du Service des ressources matérielles (incluant les sous-traitants et les tiers responsables de la sécurité des bâtiments) s'assure que les tiers responsables de la sécurité des lieux sont formés en la matière.

Les services offerts incluent, sur les heures d'ouverture des locaux :

- l'assistance et l'intervention immédiate dans une situation d'urgence se déroulant dans les locaux de l'Université;
- l'assistance aux personnes victimes qui choisissent de faire un signalement à la police;
- l'orientation des membres de la communauté vers le BPI et les autres ressources disponibles lors d'un signalement non urgent;
- l'accompagnement préventif aux membres qui souhaitent se déplacer dans l'Université en cas d'insécurité.

#### 4.7 Syndicats et associations

Les syndicats et associations collaborent à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation auprès de leurs membres; ils collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement; ils accompagnent la personne membre qui le souhaite lors d'un signalement ou d'une plainte; ils assurent une représentation équitable lorsque la personne ayant déposé une plainte et la personne visée sont membres du même syndicat ou de la même association.

#### 4.8 Association étudiante

L'association étudiante collabore avec l'Université à la diffusion de la présente politique et participe activement à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.

### 5. LE COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

#### 5.1 Composition

La composition du comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel est la suivante :

- la ou le responsable du bureau préside le comité;
- la directrice ou le directeur des ressources humaines, ou son mandataire;
- une personne représentant les dirigeants;
- la directrice ou le directeur du Service aux étudiants, ou son mandataire;
- la directrice ou le directeur du Service des ressources académiques, ou son mandataire;
- une personne désignée par le Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-université (SPPTU);
- une personne désignée par le Syndicat des chargés d'encadrement (SCFP 4476);
- une personne désignée par le Syndicat des tuteurs et tutrices (CSN);
- une personne désignée par le Syndicat des employés de soutien (SCFP 2051);
- une personne désignée par l'Association des cadres de la Télé-université (ACTU);
- deux personnes représentant les étudiantes et les étudiants de la Télé-université, dont une personne étudiant au premier cycle et une personne étudiant au 2<sup>e</sup> ou au 3<sup>e</sup> cycle, désignées par l'Association des étudiantes et étudiants de la Télé-université (AÉTÉLUQ);
- une personne désignée par l'Association du personnel administratif de la Télé-université (APATU).

La conseillère juridique ou le conseiller juridique du Secrétariat général assiste le comité à titre de personne-ressource.

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

Les mandats des personnes représentant des syndicats ou associations désignées par leur groupe respectif sont de trois ans renouvelables.

## **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 violences à caractère sexuel, le comité institutionnel contre la violence à caractère sexuel conseille le BPI en matière de violences sexuelles en tenant compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la communauté universitaire.

Le comité collabore avec le BPI à élaborer une stratégie annuelle de prévention qui peut comprendre des campagnes, des sessions de formation, des ateliers, des programmes et des événements portant sur un éventail de sujets liés aux violences à caractère sexuel.

Le comité approuve la liste d'enquêtrices ou d'enquêteurs qualifiés, sollicités dans le cas d'enquêtes externes à la suite d'une plainte.

Le comité reçoit le rapport annuel de la personne responsable du BPI et propose toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives aux violences à caractère sexuel.

Le comité, en collaboration avec le BPI, met en place un processus d'évaluation des mesures de prévention et d'identification du BPI afin d'assurer une mise à jour et une amélioration de ces mesures. Cette évaluation doit être faite aux cinq ans.

Le comité évalue la nécessité de réviser la présente politique tous les cinq ans ou au besoin, et de faire les recommandations appropriées au conseil d'administration.

## **6. PRÉVENTION**

L'Université offre à tous les membres de la communauté universitaire des activités de prévention et de formation sur les violences à caractère sexuel, incluant une formation sur la présente politique.

Tous les membres du personnel (les membres de la direction, les cadres, les professeures et les professeurs, les chargées et les chargés d'encadrement, les tutrices et les tuteurs, les employés et les employées de soutien, le personnel administratif, les surveillants et les surveillantes d'examen, et les personnes désignées et élues de l'association étudiante, des syndicats et associations) doivent suivre une formation obligatoire.

Toutes les personnes en situation d'autorité et d'intervention (les membres de la direction, les cadres, les directrices et les directeurs de département, etc.) et les personnes élues des associations étudiantes et des syndicats et associations doivent suivre la formation complémentaire liée à leurs responsabilités spécifiques.



## **7. PROCESSUS DE DIVULGATION**

### **7.1 Consultation au BPI**

Toute personne victime, témoin ou informée d'une situation de violences à caractère sexuel peut rencontrer, de manière confidentielle, le BPI 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 provisoires ou d'accommodement, etc. La démarche retenue sera convenue avec la personne requérante en fonction de ses besoins et des circonstances.

### **7.2 Modalités pour effectuer une divulgation**

La personne requérante effectue un signalement à la personne-ressource désignée verbalement ou par écrit.

Elle peut également signaler une situation anonymement au moyen d'un formulaire en ligne disponible sur le site Web du BPI. La personne-ressource désignée pourra traiter le signalement seulement si l'information fournie est suffisamment précise.

Dans une situation d'urgence dans les locaux ou sur les terrains de l'Université, telle la menace imminente ou en cours de violences à caractère sexuel, la personne requérante peut effectuer un signalement au service de sécurité de l'immeuble.

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.

Toute personne en situation d'autorité (membre de la direction, cadres, membres du personnel enseignant ou autre) qui est témoin ou informée de violences 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 BPI ou diriger toute personne s'estimant victime de harcèlement vers cette ressource.

Aucun délai de prescription ne régit la divulgation ou le dépôt d'une plainte administrative. Celles-ci peuvent être effectuées en tout temps.

### **7.3 Confidentialité**

Le BPI s'engage à traiter les divulgations de violences à caractère sexuel de manière confidentielle, sous réserve des lois en vigueur au Québec. Toutefois, le BPI 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 ou identifiable;
- b) les membres de la communauté universitaire ou élargie courent un risque de préjudice grave, particulièrement en cas de récidive;
- c) la déclaration ou l'enquête est exigée par la loi.

## **8. LA PLAINTÉ**

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

La personne requérante peut mettre fin au processus à tout moment et retirer sa plainte. Dans un tel cas, le BPI met fin à son intervention, sous réserve des cas suivants :

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

### **8.1 Dépôt d'une plainte**

La plainte déposée par une personne victime, témoin ou informée doit être présentée par écrit. Toute plainte doit comprendre une identification de la personne mise en cause, une description, au meilleur de sa connaissance, des faits reprochés, une précision des dates et endroits où se sont déroulés les événements, et l'identification des témoins. La plainte doit être datée et signée. Le formulaire de la 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. Si la plainte a été transmise par voie électronique, l'original de celle-ci 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.

### **8.2 Mesures d'accommodement**

Des mesures d'accommodement peuvent être mises en place au départ et pendant le traitement de la situation, et elles visent à assurer la sécurité et à protéger contre les représailles ou la menace de représailles. Au nombre de ces mesures : l'exclusion temporaire de la personne mise en cause des locaux de l'Université ou l'imposition de restrictions touchant le rôle, les privilèges ou les devoirs de cette personne, conformément aux politiques, aux règlements, aux directives ou aux conventions collectives et protocoles de l'Université. S'il y a des délais d'intervention pour la mise en place de mesures d'accommodement, ils ne peuvent excéder 7 jours.

Nonobstant l'article 8.3.2, dans certains cas il peut être nécessaire d'aviser la personne mise en cause de l'existence d'une plainte sans en divulguer le contenu, afin de mettre en place une ou des mesures d'accommodement.

### **8.3 Recevabilité de la plainte**

La recevabilité est une démarche préliminaire sous la responsabilité du BPI. Elle vise à évaluer si les faits rapportés sont 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 BPI doit statuer sur la recevabilité de la plainte au plus tard 7 jours suivant le dépôt de celle-ci.

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

### **8.3.1 Plainte jugée recevable**

La plainte est jugée recevable lorsque le BPI 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.

### **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 BPI rencontre la personne requérante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et pour discuter du soutien, des alternatives et des autres possibilités de recours qui s'offrent à elle. La personne mise en cause n'est pas informée de la plainte déposée.

## **8.4 Enquête**

L'enquête est une démarche structurée visant à obtenir de la part des personnes requérantes, des personnes mises en cause et des témoins des informations pertinentes sur les 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 va de l'avant, la personne mise en cause est rencontrée individuellement et informée du contenu de la plainte, après avoir été informée qu'elle peut être accompagnée. La personne mise en cause reçoit une copie de la description des comportements, des attitudes et des propos reprochés.

Le BPI mandate dans les plus brefs délais une enquêtrice ou un enquêteur interne ou externe qui doit être impartial et détenir une expérience en la matière pour procéder à l'enquête.

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

La personne requérante peut 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 mise en cause et l'Université prend fin et que la personne mise en cause n'est plus associée à l'Université ou présente dans les locaux de l'Université, le processus officiel de plainte prévu dans la présente politique peut être suspendu ou maintenu en fonction de la gravité des actes allégués et le désir de la personne requérante. Si la personne mise en cause revient à l'Université et est de nouveau membre de la communauté universitaire, le processus officiel reprend. Le congé temporaire de la personne mise en cause de l'Université ou la cessation temporaire de son lien avec 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 ou l'enquêteur fournit au BPI 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 violence à caractère sexuel ont été commis.

L'enquêtrice ou l'enquêteur soumet également une synthèse des conclusions anonymisées au BPI. Ce document est par la suite présenté par le BPI à la personne requérante ainsi qu'à la personne mise en cause.

Dans son rapport, l'enquêtrice ou l'enquêteur peut recommander des mesures 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. La personne responsable du BPI rencontre individuellement les parties afin de les informer des conclusions de l'enquête. Le BPI 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.

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

### **8.5.3 Plainte de mauvaise foi**

S'il est établi à la suite de l'enquête qu'une plainte a été faite de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire, la personne plaignante s'expose à des sanctions.

## **8.6 Processus décisionnel et application d'une sanction**

Lorsque la plainte 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 d'assurer ou d'améliorer la sécurité de la personne requérante et de la communauté universitaire. Les sanctions sont déterminées en fonction de la nature, de la gravité et du caractère répétitif des gestes posés. La liste ci-dessous présente des exemples de sanctions :

- la rédaction d'une lettre d'excuses;
- la participation à des séances de sensibilisation portant sur 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 locaux ou services de l'Université, incluant la suspension sans salaire, l'expulsion et le congédiement.

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

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

- la présidente ou le président du conseil d'administration à l'égard de la directrice générale ou du directeur général;
- la directrice générale ou le directeur général à l'égard d'un cadre supérieur ou d'une cadre supérieure;
- la cadre supérieure ou le cadre supérieur concerné à l'égard d'une ou d'un cadre qui relève directement ou hiérarchiquement d'elle ou de lui;
- la directrice ou le directeur de l'enseignement et de la recherche à l'égard d'une professeure ou d'un professeur;

- la directrice ou le directeur du Service des ressources académiques à l'égard d'une chargée d'encadrement ou d'un chargé d'encadrement, d'une tutrice ou d'un tuteur;
- la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines et la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat à l'égard d'une employée ou d'un employé;
- le comité de discipline à l'égard d'une étudiante ou d'un étudiant.

## **9. RAPPORT ANNUEL**

Le BPI 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 comité institutionnel et au conseil d'administration.

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 la direction, les cadres, les membres du personnel et les représentants et les représentantes 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 et 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 tous les cinq ans par le 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 par la présente politique.

## ANNEXE 1

### **Code de conduite concernant les relations à caractère sexuel ou amoureux entre les étudiantes et les étudiants et les membres du personnel ayant une relation pédagogique ou d'autorité**

-----

#### **1. Préambule et principes**

La mission de l'Université est notamment 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 une relation pédagogique ou d'autorité, le consentement ne peut être donné de manière libre et éclairé.

Le présent code de conduite s'inscrit dans une série de démarches visant à promouvoir un climat d'études et de travail sain, respectueux et 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 auprès des étudiants 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 doit comprendre un tel code de conduite.

#### **2. Responsabilités spécifiques aux professeurs et aux professeures ainsi qu'au personnel d'encadrement envers les 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 d'éducation de l'Université. Chaque membre du personnel doit contribuer à la préservation de l'intégrité de cette mission, et tout particulièrement les professeurs et les professeures ainsi que le personnel d'encadrement.

Tout professeur, professeure ou personnel d'encadrement 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 celles-ci et un professeur, une professeure ou un membre du personnel d'encadrement, ces derniers ont le devoir d'agir dans le seul intérêt de la personne étudiante. Un professeur, une professeure ou un membre du personnel d'encadrement ne peut, en usant des avantages de sa position, se placer en situation d'obtenir une faveur ou d'en accepter une.

### **3. Obligation de déclaration**

Le professeur, la professeure ou le membre du personnel d'encadrement qui s'engage ou qui est engagé dans une relation intime, soit amoureuse ou sexuelle, avec un étudiant ou une étudiante relevant de son enseignement, de sa supervision ou de son autorité se place en conflit d'intérêts. Il ou elle a le devoir de déclarer cette relation sans délai au BPI.

Le professeur, la professeure ou le membre du personnel d'encadrement qui s'engage ou qui est engagé dans une relation intime, soit amoureuse ou sexuelle, avec un étudiant ou une étudiante ne relevant pas de son enseignement, de sa supervision ni de son autorité, mais admis à l'Université TÉLUQ, a lui aussi le devoir de déclarer cette relation sans délai au BPI.

La déclaration doit être faite par écrit au moyen du formulaire de l'Université.

La secrétaire générale ou le secrétaire général peut prescrire par directive la forme et la procédure concernant la déclaration de relations intimes, soit amoureuses ou sexuelles, entre une personne en autorité et une personne étudiante, ou sous l'autorité de la première.

À la suite d'une déclaration, il convient de prendre des mesures de gestion de conflit d'intérêts afin d'y mettre fin, notamment :

- assigner une autre personne à titre de directrice de mémoire ou de thèse;
- assigner une autre personne du corps professoral ou du personnel d'encadrement à l'encadrement et à la correction des évaluations.

Le professeur, la professeure ou le membre du personnel d'encadrement qui omet de déclarer un conflit d'intérêts ou qui ne respecte pas les mesures de gestion d'un tel conflit s'expose aux sanctions disciplinaires prévues à l'encontre des professeurs, des professeures ou du personnel d'encadrement dans les règlements, les conventions collectives et les protocoles de l'Université.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. PRINCIPES DIRECTEURS .....</b>	<b>1</b>
1.1 COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	1
1.2 RESPECTER LES BESOINS DES PERSONNES REQUERANTES.....	2
1.3 INSTAURER UNE CULTURE DE RESPECT DU CONSENTEMENT .....	2
1.4 CADRE JURIDIQUE .....	2
1.5 CONVENTIONS COLLECTIVES ET PROTOCOLES APPLICABLES.....	3
<b>2. DÉFINITIONS.....</b>	<b>3</b>
2.1 BUREAU DE PREVENTION ET D'INTERVENTION .....	3
2.2 COMMUNAUTE UNIVERSITAIRE .....	3
2.3 CONSENTEMENT .....	3
2.4 CONSULTATION .....	3
2.5 DESISTEMENT.....	4
2.6 DIVULGATION.....	4
2.7 ENQUETE.....	4
2.8 INTERVENTION.....	4
2.9 MAUVAISE FOI.....	4
2.10 MESURES D'ACCOMMODEMENT .....	4
2.11 PERSONNE EN RELATION D'AUTORITE .....	4
2.12 PERSONNE EN RELATION PEDAGOGIQUE .....	4
2.13 PERSONNE MISE EN CAUSE .....	4
2.14 PERSONNE REQUERANTE .....	4
2.15 PLAINTÉ .....	4
2.16 VIOLENCE A CARACTERE SEXUEL .....	5
<b>3. CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>5</b>
<b>4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....</b>	<b>5</b>
4.1 COMMUNAUTE UNIVERSITAIRE .....	5
4.2 PERSONNES EN RELATION D'AUTORITE.....	6
4.3 PERSONNES EN RELATION PEDAGOGIQUE .....	6
4.4 BUREAU DE PREVENTION ET D'INTERVENTION (BPI).....	6
4.5 CONSEIL D'ADMINISTRATION .....	6
4.6 SERVICE DES RESSOURCES MATERIELLES .....	7
4.7 SYNDICATS ET ASSOCIATIONS.....	7
4.8 ASSOCIATION ETUDIANTE.....	7
<b>5. LE COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....</b>	<b>7</b>
5.1 COMPOSITION .....	7
5.2 RESPONSABILITÉS .....	8
<b>6. PRÉVENTION.....</b>	<b>8</b>
<b>7. PROCESSUS DE DIVULGATION .....</b>	<b>9</b>
7.1 CONSULTATION AU BPI.....	9
7.2 MODALITÉS POUR EFFECTUER UNE DIVULGATION.....	9
7.3 CONFIDENTIALITÉ .....	9
<b>8. LA PLAINTÉ .....</b>	<b>10</b>
8.1 DEPOT D'UNE PLAINTÉ .....	10
8.2 MESURES D'ACCOMMODEMENT .....	10



8.3	RECEVABILITE DE LA PLAINTÉ .....	10
8.3.1	<i>Plainte jugée recevable</i> .....	11
8.3.2	<i>Plainte jugée non recevable</i> .....	11
8.4	ENQUETE.....	11
8.5	RAPPORT D'ENQUETE.....	11
8.5.1	<i>Plainte jugée fondée</i> .....	12
8.5.2	<i>Plainte jugée non fondée</i> .....	12
8.5.3	<i>Plainte de mauvaise foi</i> .....	12
8.6	PROCESSUS DECISIONNEL ET APPLICATION D'UNE SANCTION .....	12
<b>9.</b>	<b>RAPPORT ANNUEL .....</b>	<b>13</b>
<b>10.</b>	<b>RÉVISION DE LA POLITIQUE .....</b>	<b>13</b>
<b>ANNEXE 1</b> .....		<b>14</b>
1.	PREAMBULE ET PRINCIPES .....	14
2.	RESPONSABILITES SPECIFIQUES AUX PROFESSEURS ET AUX PROFESSEURES AINSI QU'AU PERSONNEL D'ENCADREMENT ENVERS LES PERSONNES ETUDIANTES .....	14
3.	OBLIGATION DE DÉCLARATION.....	15