

Politique n°16

Politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel

Responsable : Vice-rectorat au développement humain et organisationnel

Cette politique s'adresse à toute la communauté de l'UQAM

Le texte que vous consultez est une codification administrative des Politiques de l'UQAM. Leur version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration. La version que vous consultez est celle qui est en vigueur en octobre 2022.

Adoptée le 10 avril 2019 : résolution 2019-A-18096

Mise en vigueur le 11 juin 2019 : résolution 2019-A-18181

AMENDEMENTS

2020-A-18344

2020-A-18441

2022-A-18968

TABLE DES MATIÈRES

- 1. Énoncé de principes**
 - 1.1 Prévenir et combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel**
 - 1.2 Respect des besoins des personnes requérantes**
 - 1.3 Instaurer une culture du respect et du consentement**
- 2. Cadre juridique**
 - 2.1 Conventions collectives applicables**
 - 2.2 Relation entre l'Université et les syndicats et associations au sein de la communauté universitaire**
- 3. Définitions**
 - 3.1 Communauté universitaire**
 - 3.2 Consentement sexuel**
 - 3.3 Divulgence**
 - 3.4 Enquête**
 - 3.5 Enquêtrice, enquêteur**
 - 3.6 Intervention**
 - 3.7 Mesures d'accompagnement**
 - 3.8 Mesures d'accommodement**
 - 3.9 Mesures provisoires**
 - 3.10 Partenaire externe**
 - 3.11 Personne en relation pédagogique ou d'autorité**
 - 3.12 Personne mise en cause**
 - 3.13 Personne requérante**
 - 3.14 Plainte**
 - 3.15 Sexisme**
 - 3.16 Syndicats et associations**
 - 3.17 Tiers en lien direct avec l'Université**
 - 3.18 Violences à caractère sexuel**
- 4. Champ d'application**
- 5. Rôles et responsabilités**
 - 5.1 Membres de la communauté universitaire**
 - 5.2 Personnes concluant des ententes avec des partenaires externes**
 - 5.3 Représentantes, représentants d'un syndicat, d'une association de personnes employées, d'une association étudiante ou d'un groupe étudiant**
 - 5.4 Personnes en relation pédagogique ou d'autorité**
 - 5.4.1 Rôles ou responsabilités générales**
 - 5.4.2 Rôles ou responsabilités spécifiques**
 - 5.5 Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement**
 - 5.6 Ressources spécialisées en matière de sexisme et de violence à caractère sexuel**
 - 5.7 Service de la prévention et de la sécurité**
 - 5.8 Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel**
 - 5.8.1 Responsabilités**
 - 5.8.2 Composition**
- 6. Confidentialité**
- 7. Personne accompagnatrice**
- 8. Prévention et sensibilisation**
 - 8.1 Formation**
 - 8.2 Règles entourant les activités sociales ou d'accueil**
 - 8.3 Mesures de sécurité**
- 9. Rôles et responsabilité des parties impliquées après une divulgation de sexisme ou de violences à caractères sexuel**
 - 9.1 Divulgence à une, un membre de la communauté universitaire**
 - 9.2 Divulgence au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement**
 - 9.3 Divulgence auprès des ressources spécialisées en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel**
 - 9.4 Divulgence au Service de la prévention et de la sécurité**
 - 9.5 Divulguer en ligne, anonymement ou non**

- 10. Consultations et services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement
 - 10.1 Consultations
 - 10.2 Services
 - 10.2.1 Accompagnement de la personne victime, témoin ou informée
 - 10.2.2 Mesures provisoires
 - 10.2.3 Mesures d'accommodement
 - 10.2.4 Sensibilisation de la personne mise en cause
 - 10.2.5 Facilitation
 - 10.2.6 Approche de la justice réparatrice
 - 10.2.7 Intervention dans le milieu
- 11. Plainte
 - 11.1 Dépôt d'une plainte
 - 11.2 Recevabilité de la plainte
 - 11.3 Plainte jugée non recevable
 - 11.4 Recours en cas de conclusion de non-recevabilité
 - 11.5 Plainte jugée recevable
 - 11.6 Processus d'enquête
 - 11.7 Rapport d'enquête
 - 11.7.1 Plainte jugée fondée
 - 11.7.2 Plainte jugée non fondée
 - 11.7.3 Processus de révision de la décision à la suite de l'enquête
 - 11.7.3.1 Fait nouveau
 - 11.7.3.2 Vice de fond
 - 11.8 Délais
 - 11.9 Processus décisionnel et application d'une sanction ou de mesures correctives
 - 11.10 Communication de la sanction à la personne plaignante
 - 11.11 Interdiction de représailles
- 12. Rapport annuel
- 13. Révision de la politique

Annexe 1 : Code de conduite concernant les liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels entre les étudiantes, étudiants et les membres du personnel ayant un rapport pédagogique ou d'autorité

1. Énoncé de principes

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

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

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

1.1 Prévenir et combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel

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

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

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

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

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

1.2 Respect des besoins des personnes requérantes

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

réduire les impacts.

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

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

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

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

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

1.3 Instaurer une culture du respect et du consentement

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

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

2. Cadre juridique

La Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel 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; ni le pouvoir découlant du statut d'employeur de l'Université.

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

La Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel est associée aux textes ci-dessous :

- Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- Code criminel;

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

2.1 Conventions collectives applicables

Le processus de traitement des plaintes établi par la présente politique ne se substitue en aucun temps aux recours prévus aux lois, conventions collectives, protocoles et règlements de l'Université. Le choix du recours revient à la personne plaignante. Tout recours exercé en vertu des lois, conventions collectives, protocoles de travail, Charte des droits et libertés de la personne, à l'exception de ceux prévus à la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles et au Code criminel, met fin au traitement de la situation par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et entraîne la fermeture du dossier.

2.2 Relation entre l'Université et les syndicats et associations au sein de la communauté universitaire

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

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

3. Définitions

3.1 Communauté universitaire

Toute personne travaillant ou étudiant à l'UQAM.

3.2 Consentement sexuel

Accord volontaire, libre, éclairé, clair et maintenu d'une personne à participer à une activité sexuelle. Le consentement doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Il doit être clairement et personnellement exprimé par chaque participante, participant à l'activité sexuelle, et ce, de manière verbale ou non verbale. Dans tous les cas, le consentement est explicite et doit être obtenu à chaque étape de l'activité sexuelle.

Il y a absence de consentement, ou le consentement est réputé vicié, notamment dans les cas

suivants :

- la personne est incapable de le formuler (inconsciente, intoxiquée, etc.);
- la personne exprime, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité sexuelle;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de l'activité sexuelle;
- la personne consent sous l'effet de la crainte, comme celle de vivre une forme quelconque de violence si elle refuse;
- la personne est en relation pédagogique ou d'autorité à l'égard de l'autre, ou qu'une personne peut raisonnablement croire qu'une telle relation pédagogique ou d'autorité existe ou pourrait exister dans un avenir prévisible;
- le consentement résulte d'un abus de pouvoir.

3.3 Divulgation

Déclaration d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été mise, mis au courant d'une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

3.4 Enquête

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

3.5 Enquêtrice, enquêteur

Personne externe mandatée par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et qui mène l'enquête afin de déterminer le bien-fondé d'une plainte.

3.6 Intervention

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

3.7 Mesures d'accompagnement

Mesures d'accompagnement concernant le processus d'intervention et d'aide à la personne. Elles sont distinctes quoique complémentaires des mesures provisoires et d'accommodement. Elles visent à évaluer les besoins des personnes concernées et la situation, ainsi qu'à les soutenir dans ce processus.

3.8 Mesures d'accommodement

Mesures spécifiques visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts du sexisme et des violences à caractère sexuel sur leurs études, leur stage ou leur travail.

3.9 Mesures provisoires

Mesures spécifiques à durée limitée pouvant être mises en place au début ou pendant le traitement de la situation et visant à assurer la sécurité des personnes concernées et leur protection contre des représailles ou des menaces de représailles.

3.10 Partenaire externe

Un partenaire externe est un tiers qui participe ou collabore à des activités universitaires, notamment en matière de stages étudiants, ou qui est en relation pédagogique ou d'autorité auprès de personnes étudiantes.

3.11 Personne en relation pédagogique ou d'autorité

Personne membre de la communauté universitaire qui est chargée d'enseigner, évaluer, conseiller, superviser, recommander, embaucher ou allouer des ressources à la personne étudiante ou ayant une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel, ou que la personne étudiante ait des motifs raisonnables de le croire.

3.12 Personne mise en cause

Personne à qui sont reprochés des comportements, propos ou attitudes de sexisme ou de violences à caractère sexuel dans un dossier soumis au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

3.13 Personne requérante

Toute personne victime, témoin ou informée qui divulgue une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

3.14 Plainte

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

3.15 Sexisme

Comportements, propos ou attitudes discriminatoires à l'encontre des femmes et des minorités de genre fondés sur des croyances stéréotypées entourant la différence des sexes et des genres.

Dans le cadre de la présente politique, l'hétérosexisme, soit les comportements, les propos ou attitudes discriminatoires qui perpétuent et renforcent les normes de genre hétérosexuelles, est considéré comme une forme de sexisme.

Les cas suivants sont, notamment, du sexisme ou de l'hétérosexisme :

- une personne insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son identité de genre ou de son orientation sexuelle présumée;
- des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas compétentes dans leur domaine parce que ce sont des femmes;
- des comportements, des attitudes ou des propos misogynes, homophobes, lesbophobes, transphobes, etc.;
- des propos désobligeants et suspicieux à l'égard d'hommes qui prennent un congé parental pour s'occuper d'un nouveau-né.

La présente définition de sexisme et son interdiction dans la présente politique n'ont pas pour effet d'interdire les règles, politiques, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes vivant de la discrimination, notamment du fait de leur sexe ou de leur genre.

3.16 Syndicats et associations

Dans la présente politique, lorsqu'il est fait mention des syndicats et associations, il est question des syndicats et des associations de personnes employées de l'Université, des associations étudiantes reconnues en vertu de la Politique no 32 de reconnaissance des associations étudiantes de programmation, de même que des groupes étudiants reconnus en vertu de la Politique no 51 de reconnaissance des groupes étudiants.

3.17 Tiers en lien direct avec l'Université

Toute personne externe à l'Université qui est en lien direct avec celle-ci ou avec les activités des personnes qui y travaillent ou y étudient.

Ces tiers incluent notamment, de manière non-exhaustive :

- les contractantes, contractants;
- les clientes, clients;
- les visiteuses, visiteurs;
- les prestataires de services;
- les invitées, invités;
- les consultantes, consultants;
- les partenaires externes.

3.18 Violences à caractère sexuel

Comportements, propos et attitudes à caractère sexuel non consentis ou non désirés, avec ou sans contact physique, incluant ceux exercés ou exprimés par un moyen technologique, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations et peuvent comprendre la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou l'usage de force.

Les violences à caractère sexuel incluent, notamment :

- la production ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique, de recherche, de création ou d'autres fins publiques légitimes;
- les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- la manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel;
- les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel, devant ou en l'absence de la personne visée;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- le (cyber) harcèlement sexuel;
- la production, la possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement;
- les avances non verbales, telles que les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- l'agression sexuelle ou la menace d'agression sexuelle;
- l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

4. Champ d'application

La Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel s'applique à toute la communauté universitaire de l'UQAM et aux partenaires externes en lien direct avec l'Université dans le cadre de leurs relations avec les membres de cette communauté. Elle s'applique à l'intérieur et à l'extérieur du campus, incluant les interactions exercées ou exprimées grâce à des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. Ainsi, une activité sociale ou d'accueil organisée par l'Université, une, un membre de son personnel, une dirigeante, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante, même si elle se déroule à l'extérieur du campus, est couverte par la présente politique. La politique et ses valeurs visent également, à protéger les étudiantes, étudiants dans le cadre de leurs activités de stage approuvé, en tenant compte des limites des capacités d'intervention de l'Université.

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

5. Rôles et responsabilités

5.1 Membres de la communauté universitaire

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

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

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

5.2 Personnes concluant des ententes avec des partenaires externes

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

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

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

5.3 Représentantes, représentants d'un syndicat, d'une association de personnes employées, d'une association étudiante ou d'un groupe étudiant

Les représentantes, représentants d'un syndicat d'une association de personnes employées, d'une association étudiante reconnue ou d'un groupe étudiant reconnu au sens de la Politique no 51 de reconnaissance des groupes étudiants.

Elles, ils, ont les responsabilités de :

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

De plus, dans la mesure des mandats de ces groupes, leurs représentantes, représentants doivent :

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

5.4 Personnes en relation pédagogique ou d'autorité

5.4.1 Rôles ou responsabilités générales

Toute personne en relation pédagogique ou d'autorité doit respecter la présente politique, incluant

le Code de conduite. Elle n'établit pas de liens amoureux ou sexuels avec une personne étudiante lorsqu'elle exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de cette personne ou lorsqu'il y est raisonnable de croire qu'elle exercera ou pourrait exercer une telle fonction dans un avenir prévisible.

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

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

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

5.4.2 Rôles ou responsabilité spécifiques

Les personnes membres de la Direction ont les responsabilités suivantes :

Rectrice, recteur

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

La rectrice, le recteur doit participer aux activités de formation annuelle obligatoire selon les modalités prévues par l'Université et la présente politique.

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

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

5.5 Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement assume les rôles et responsabilités suivants :

- appliquer la présente politique;
- accueillir, informer, soutenir et conseiller toute personne requérante ou mise en cause qui s'adresse à lui;
- assurer la dispensation des activités de prévention et de formation aux membres de la communauté universitaire en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel;
- recevoir les divulgations et les plaintes et voir à leur traitement;
- recommander aux autorités compétentes la mise en place des mesures d'accommodements et des mesures provisoires;
- référer, selon les besoins des personnes, aux ressources psychosociales, sociojuridiques ou médicales appropriées;
- établir une liste de personnes externes habiletés à mener des enquêtes et la faire valider auprès du Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel;
- assurer la visibilité de la Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel de même que les mécanismes de soutien et d'intervention mis à la disposition des membres de la communauté universitaire;
- s'assurer que ces mécanismes de soutien et d'intervention sont adéquats et suffisants;
- assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptés par le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel;
- colliger les données et produire un rapport annuel;
- faire rapport annuellement à la vice-rectrice, au vice-recteur au Développement humain et organisationnel, au Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel et au Conseil d'administration;
- convoquer et présider toute rencontre du Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

5.6 Ressources spécialisées en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel

L'Université offre des ressources spécialisées et formées en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel, des services d'aide, de soutien et de prise en charge à court et moyen terme ou dirige les personnes concernées vers de telles ressources.

5.7 Service de la prévention et de la sécurité

En matière de sexisme et de violences à caractère sexuel, le Service de la prévention et de la sécurité (SPS) est responsable de fournir des services appropriés et des services d'urgence. Le personnel du Service de la prévention et de la sécurité a la responsabilité de suivre les formations obligatoires de l'Université afin d'accueillir et de travailler adéquatement avec les personnes victimes de sexisme et de violences à caractère sexuel. Il peut exiger que le personnel de ses sous-traitants ait suivi une telle formation.

Les services offerts incluent :

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

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, le Service de la prévention et de la sécurité, le Service des immeubles et le Service de la planification et des projets

immobiliers travaillent de concert à la mise en place des infrastructures nécessaires pour le développement d'un sentiment de sécurité sur le campus.

5.8 Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel

5.8.1 Responsabilités

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

- conseiller le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement en tenant compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la communauté universitaire;
- collaborer avec le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement à l'élaboration d'une stratégie annuelle de prévention qui comprend des campagnes, un plan de communication, des activités de formation, des ateliers, des programmes et des événements portant sur un éventail de sujets liés au sexisme et aux violences à caractère sexuel;
- proposer la mise en place de mesures de sécurité, inspirées des meilleures pratiques dans sa stratégie annuelle y compris des ajustements aux infrastructures en collaboration avec le Service des immeubles et le Service de la planification et des projets immobiliers;
- approuver la liste de personnes externes habilitées à mener des enquêtes proposées par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement;
- travailler à l'élaboration de barèmes et de critères pour guider les instances de l'Université dans la prise de décisions relatives à la présente politique;
- recevoir le rapport annuel de la directrice, du directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et proposer toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives au sexisme et aux violences à caractère sexuel;
- procéder, en collaboration avec le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, à une révision triennale de la présente politique. Cette démarche permettra d'évaluer l'application des mesures prévues dans la présente politique, notamment les activités de prévention, les mesures d'accompagnement ou de soutien, les consultations et les services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et le traitement des plaintes. Le processus d'évaluation conduira à la mise à jour et aux améliorations de ces mesures, en considérant les besoins des groupes plus vulnérables au sexisme et aux violences à caractère sexuel, tels les femmes autochtones et les minorités sexuelles ou de genre;
- formuler des recommandations au Conseil d'administration à la suite de cette démarche d'évaluation.

5.8.2 Composition

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

- la directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, ou sa, son mandataire, qui préside le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel ou sa, son mandataire;

- une personne représentant les professeures, professeurs et les maîtres de langue, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant les chargées de cours, chargés de cours, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel administratif et de soutien syndiqué et le personnel étudiant syndiqué du Centre sportif, désignée par le Syndicat des employées et employés de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel non syndiqué, désignée par l'Association des employées et employés non syndiqués de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel cadre, désignée par l'Association des cadres de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel étudiant employé, désignée par le Syndicat des étudiantes et étudiants employé-e-s de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une doyenne, un doyen ou sa, son substitut;
- la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel ou sa, son mandataire;
- trois personnes élues et représentant les étudiantes, étudiants, de chaque cycle d'études soit premier cycle, deuxième cycle et troisième cycle ou leurs substituts;
- deux personnes issues de groupes plus à risque, par exemple, les étudiantes, étudiants internationaux, les personnes vivant avec un handicap et les personnes issues de la diversité sexuelle ou de genre ou leurs substituts;
- une représentante, un représentant des Services à la vie étudiante ou sa, son substitut;
- une représentante, un représentant du Service du personnel enseignant ou sa, son substitut;
- une représentante, un représentant du Service du personnel cadre et de soutien ou sa, son substitut.

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

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

- la directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement;
- une représentante, un représentant des dirigeantes, dirigeants;
- une représentante, un représentant des enseignantes, enseignants et employées, employés;
- une représentante, un représentant des étudiantes, étudiants.

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

6. Confidentialité

Seuls les renseignements nécessaires à l'application de la politique peuvent être divulgués ou communiqués aux personnes dont l'implication est requise à cette fin.

La communication des renseignements requis lors des consultations et autres services offerts par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, lors du traitement des divulgations et des plaintes est faite conformément à la présente politique et aux lois en vigueur et en vue d'assurer la sécurité des personnes concernées.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement s'engage à traiter les signalements de sexisme et de violences à caractère sexuel de manière confidentielle. Comme il doit évaluer la situation en regard de son obligation de prévenir et combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel afin de permettre le maintien d'un milieu d'études ou de travail sécuritaire, il peut prendre des mesures ou entreprendre une enquête sans le consentement de la personne requérante dans les circonstances suivantes :

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

La confidentialité ne sera pas maintenue lorsque l'information doit être divulguée notamment dans les cas suivants :

1. il y a un risque pour la vie, la santé et la sécurité d'une personne;
2. une enquête ou une divulgation d'informations est requise en vertu d'une loi.

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

7. Personne accompagnatrice

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

Lors de la première prise de contact, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante ou mise en cause de la possibilité d'être accompagnée.

8. Prévention et sensibilisation

8.1 Formation

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

En outre, toutes les dirigeantes, tous les dirigeants, les membres du personnel, les membres du Conseil d'administration, les représentantes, représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentantes, représentants des associations étudiantes doivent suivre une formation annuelle obligatoire sur le sexisme et les violences à caractère sexuel.

Les personnes étudiantes doivent suivre une formation obligatoire sur le sexisme et les violences à caractère sexuel.

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

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

8.2 Règles entourant les activités sociales ou d'accueil

Toutes les activités sociales et d'accueil organisées par l'Université, une, un membre de son personnel, une dirigeante, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante doivent être planifiées et menées en s'assurant qu'elles se déroulent de façon saine et sécuritaire et de manière à prévenir tout acte de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Ces activités doivent respecter les règlements et politiques de l'Université.

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

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

L'Université recommande que la personne qui agit à titre de témoin actif ait suivi la formation sur les témoins actifs offerte par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

8.3 Mesures de sécurité

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

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

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

universitaire.

9. Rôles et responsabilités des parties impliquées après une divulgation de sexisme ou de violences à caractère sexuel

9.1 Divulgation à une, un membre de la communauté universitaire

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

Les dirigeantes, dirigeants, les membres du personnel, les représentantes, représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentantes, représentants des associations étudiantes et groupes étudiants reconnus reçoivent une formation obligatoire sur les réactions aidantes afin de promouvoir l'accueil des divulgations avec dignité et compassion.

Toute dirigeante, tout dirigeant, cadre, membre du personnel enseignant ou autre, représentante, représentant des associations étudiantes, témoin ou informé de sexisme ou de violences à caractère sexuel doit prendre les mesures raisonnables, eu égard à son statut, pour faire cesser cette situation. Il doit porter assistance au besoin, dans un délai maximal de sept jours de la connaissance. De plus, il doit transmettre les coordonnées du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement aux personnes divulguant la situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

Toute personne recevant une divulgation ou étant témoin ou informée d'une situation relevant de la présente politique est invitée à demander le soutien du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, sans autres obligations que celles prévues par la Loi.

9.2 Divulgation au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement

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

Les délais pour l'accueil, le soutien et l'orientation de la personne requérante vers les ressources appropriées sont d'un maximum de sept jours. Ce même délai s'applique lorsqu'une intervention est nécessaire pour mettre en place des mesures d'accommodement, lorsque requis.

9.3 Divulgation auprès des ressources spécialisées en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel

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

9.4 Divulgence au Service de la prévention et de la sécurité

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

Une formation obligatoire doit être suivie par toutes les agentes, tous les agents du Service de la prévention et de la sécurité.

9.5 Divulguer en ligne, anonymement ou non

Toute personne vivant une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel, ou en étant témoin ou informée peut divulguer une situation anonymement au moyen du formulaire en ligne disponible sur le site Internet du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement. La capacité de l'Université à intervenir relève, dans ces cas, de facteurs tels que la précision de l'information disponible.

10. Consultations et services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement

Tout membre de la communauté universitaire peut consulter le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement de façon confidentielle.

En fonction des besoins de la personne requérante et à sa demande, il fournit des services d'accueil, d'information, d'assistance, d'accompagnement ou d'intervention. Bénéficiaire des services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement n'empêche pas le dépôt d'une plainte ni n'oblige à le faire. Ces processus sont des actions distinctes pouvant être complémentaires.

10.1 Consultations

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

10.2 Services

Lorsque le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement reçoit une plainte ou un signalement, les mesures provisoires, d'accommodement ou toutes autres interventions visant à protéger les personnes concernées sont initiées dans un délai maximal de sept jours après la réception de la requête.

En vue de la mise en œuvre pleine et effective des services ou des mesures retenues, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement communique lorsque nécessaire les

renseignements relatifs à la situation uniquement aux personnes impliquées dans la mise en place des interventions souhaitées en limitant autant que possible le nombre de celles-ci. Avant la transmission de renseignements, la personne requérante est consultée et connaîtra l'identité des personnes informées.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement offre notamment les services suivants :

10.2.1 Accompagnement de la personne victime, témoin ou informée

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

10.2.2 Mesures provisoires

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

10.2.3 Mesures d'accommodement

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

10.2.4 Sensibilisation de la personne mise en cause

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

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

10.2.5 Facilitation

La facilitation consiste en un processus volontaire et confidentiel permettant à la personne requérante ou victime d'informer la personne mise en cause que des comportements, des propos

ou des attitudes sont sexistes ou sont une manifestation de violences à caractère sexuel. La personne requérante ou victime peut choisir de communiquer avec la personne mise en cause directement ou indirectement, verbalement ou par écrit, avec l'aide du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

10.2.6 Approche de la justice réparatrice

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

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

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

10.2.7 Intervention dans le milieu

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

11. Plainte

La personne victime, témoin ou informée peut déposer une plainte auprès du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

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

Les renseignements nécessaires à l'application de la politique et du respect des obligations prescrites par les lois peuvent être divulgués ou communiqués aux personnes dont l'implication est requise ou prescrite.

11.1 Dépôt d'une plainte

La plainte déposée par une personne victime, témoin ou informée doit être présentée par écrit et doit comprendre un récit, le plus détaillé possible, concernant la nature et les circonstances des actes dénoncés. Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement demande, au besoin, des précisions.

Une plainte peut être déposée en tout temps.

11.2 Recevabilité de la plainte

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

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante des conclusions de l'analyse de la recevabilité dans un délai maximal de quinze jours.

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

11.3 Plainte jugée non recevable

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement rencontre la personne requérante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et de ses motifs. La personne mise en cause n'est pas informée de la plainte déposée.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante des autres recours disponibles, notamment la demande de révision de la décision de non-recevabilité par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, ceux-ci en vertu des autres règlements et politiques de l'Université, des conventions collectives applicables, recours à la protectrice, au protecteur universitaire, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc.

11.4 Recours en cas de conclusion de non-recevabilité

Dans un délai de 10 jours suivant la transmission de la décision de non-recevabilité, la personne requérante doit, si elle désire faire réviser cette décision, transmettre une demande motivée, par écrit, au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement. Celui-ci transmettra cette demande à une enquêtrice, un enquêteur externe qui n'a pas déjà jugé de la recevabilité de la plainte et qui devra apprécier la validité de la décision de non-recevabilité et, le cas échéant, rendre la décision qui aurait dû être rendue.

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

11.5 Plainte jugée recevable

Lorsque la plainte est jugée recevable, la personne requérante indique si elle souhaite que le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement déclenche une enquête.

Si la personne requérante ou victime ne souhaite pas que le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement poursuive une enquête, l'Université s'engage à respecter cette décision dans les limites exigées pour garantir la sécurité de sa communauté ou par les lois applicables. Toutefois, l'Université doit évaluer la situation au regard de son obligation juridique d'assurer un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire afin de prévenir et de faire cesser les situations de violences à caractère sexuel. Ainsi, l'Université peut exceptionnellement déclencher une enquête sans le consentement de la personne victime si elle peut raisonnablement croire qu'une personne ou sa communauté universitaire court un risque de

préjudice grave. Dans ces cas, la personne victime en est informée et a le droit de ne pas participer à l'enquête, mais est tenue informée des avancées et résultats de l'enquête si elle le souhaite.

11.6 Processus d'enquête

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

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

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

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

Lorsque des mesures provisoires ou d'accommodement sont recommandées, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement communique les informations en fonction des modalités prévues à l'article 10.2 de la présente politique.

Dans les cas où il y a communication d'informations, une note sera transmise au même moment au syndicat de la personne mise en cause, avec l'accord écrit de celle-ci, ou à l'association étudiante ou d'employées, employés représentant la personne mise en cause, avec l'accord écrit de cette dernière. Cette note ne contiendra pas le descriptif des comportements, propos ou attitudes reprochés. Dans tous les cas, les informations relatives à la personne requérante sont anonymisées, à moins que cette personne ne décide du contraire et en convienne avec le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement. Cette procédure vise à assurer un certain niveau de confidentialité lorsque des renseignements sont communiqués à cette étape de l'enquête. Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement indique à la personne requérante ou victime et à la personne mise en cause l'identité des personnes informées.

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

11.7 Rapport d'enquête

L'enquêtrice, l'enquêteur transmet au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement un rapport d'enquête confidentiel anonymisé soit son analyse et ses conclusions, à savoir si un ou des actes de sexisme ou de violences à caractère sexuel ont été commis. Ce

document est par la suite présenté à la personne requérante s'il s'agit de la personne victime. Le document est également transmis à la personne mise en cause. Les personnes concernées par le processus décisionnel et d'application d'une sanction, le cas échéant, ainsi que les syndicats représentant les parties impliquées avec l'accord écrit de ces dernières, recevront également une copie de ce document, dans un délai de sept jours.

Sur réception du rapport d'enquête, l'Université doit prendre les actions appropriées afin d'y donner suite.

11.7.1 Plainte jugée fondée

Lorsqu'une plainte est jugée fondée, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement rencontre séparément les parties afin de les informer des conclusions de l'enquête. Il peut également discuter des interventions possibles pouvant aider à rétablir un climat d'études et de travail sain, en tenant compte des limites de ses interventions compte tenu de son rôle.

11.7.2 Plainte jugée non fondée

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

Lorsque la plainte est jugée non fondée en vertu de la présente politique, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante des autres recours disponibles, notamment ceux en vertu des autres politiques de l'Université, des conventions collectives applicables, recours à la protectrice, au protecteur universitaire, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement rencontre aussi les parties séparément afin de discuter des interventions possibles pouvant contribuer au rétablissement d'un climat d'études et de travail sain, en tenant compte des limites de ses interventions compte tenu de son rôle.

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

11.7.3.1 Fait nouveau

Dans un délai de 10 jours suivant la transmission du rapport d'enquête, la personne requérante ou la personne mise en cause peut demander une révision au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement en transmettant par écrit une demande motivée, lorsqu'il est découvert un fait nouveau qui, s'il avait été connu en temps utile, aurait pu justifier une décision différente.

Sur réception de la demande de révision, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement transmet ces faits nouveaux à l'enquêtrice, enquêteur qui a effectué l'enquête. Cette personne déterminera si l'enquête doit être réouverte ou si ses conclusions doivent être modifiées.

11.7.3.2 Vice de fond

Dans un délai de 10 jours suivant la transmission du rapport d'enquête, la personne requérante ou la personne mise en cause peut demander une révision au Bureau d'intervention et de

prévention en matière de harcèlement en transmettant par écrit une demande motivée, lorsque la décision est entachée d'un vice de fond de nature à invalider la décision.

Un comité ad hoc, composé de la direction du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, d'une enquêtrice, un enquêteur externe qui n'a pas analysé la recevabilité de la plainte ou la plainte elle-même, ainsi qu'une personne externe spécialiste en matière de sexisme et de violence à caractère sexuel, est chargé d'évaluer la recevabilité de la demande de révision. Ce comité est désigné par le Comité permanent. Les membres du comité ad hoc sont tenus à la plus stricte confidentialité. Le Comité permanent désigne également des membres substitués.

Lorsque les membres du comité ad hoc sont d'avis, à la majorité, que la décision semble, à la face même des motifs de révision énoncés par la personne requérante ou mise en cause, entachée d'un vice de fond de nature à invalider la décision, ce comité demande à l'enquêtrice, enquêteur ayant effectué l'enquête initiale de réexaminer si ses conclusions doivent être modifiées à la lumière des motifs invoqués. Le comité ad hoc dispose de 10 jours pour rendre sa décision.

Les mesures d'accommodement sont maintenues malgré la demande de révision.

Si la révision de la décision à la suite de l'enquête est refusée, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante des autres recours disponibles, notamment ceux en vertu des autres politiques de l'Université, des conventions collectives applicables, recours la protectrice, au protecteur universitaire, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc.

11.8 Délais

Le non-respect des délais mentionnés à la politique ne constitue pas un vice de forme ou de fond et n'entraîne pas le rejet automatique d'une plainte ou d'un signalement.

11.9 Processus décisionnel et application d'une sanction ou de mesures correctives

Lorsqu'une plainte de sexisme ou de violences à caractère sexuel est jugée fondée, l'Université prend des mesures pour éviter une répétition de la situation et veiller à la sécurité de la personne requérante et de la communauté universitaire.

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

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

- réprimande formelle au dossier pouvant aller jusqu'à l'expulsion de l'Université;
- mise en probation;
- suspension d'inscription pendant un ou plusieurs trimestres;
- exclusion du programme d'études ou d'un milieu de stage;
- modification du cheminement scolaire, incluant les stages;
- interdiction d'utiliser des services académiques ou administratifs de l'Université;
- suspension de toute activité à l'Université;
- interdiction d'accéder à tout le campus.

La liste ci-dessous présente des exemples de sanctions à l'égard d'une personne salariée fautive :

- mesure administrative ou disciplinaire soit avis verbal ou écrit, suspension avec ou sans solde, congédiement;
- interdiction d'utiliser des services académiques ou administratifs de l'Université;
- interdiction d'accéder à tout le campus.

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

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

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

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

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

11.10 Communication de la sanction à la personne plaignante

L'article 4, al. 2, de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur prévoit que, à la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

Pour ce faire, la personne ayant déposé une plainte et qui souhaite connaître les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant, doit déposer sa demande par écrit auprès du BIPH.

Le BIPH s'assurera que la demande provient de la personne plaignante et acheminera la

demande reçue à la personne chargée de faire le suivi du rapport d'enquête et d'appliquer les sanctions conformément à l'article 11.9 de cette politique.

La personne chargée de faire le suivi du rapport d'enquête et d'appliquer les sanctions communiquera par écrit à la personne plaignante les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte.

11.11 Interdiction de représailles

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

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

12. Rapport annuel

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement rend compte de l'application de sa politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ministre responsable de l'enseignement supérieur. Le rapport est ensuite déposé au Conseil d'administration, puis transmis au Ministère et rendu public.

Le rapport annuel contient les informations relatives :

- aux mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiantes, étudiants;
- aux activités de formation suivies par la direction, les cadres, les membres du personnel et les représentantes, représentants des associations étudiantes;
- aux mesures de sécurité mises en place;
- au nombre de divulgations et de plaintes reçues et leur délai de traitement;
- aux interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- au processus de consultation de la communauté universitaire interrogée dans l'élaboration ou la modification de la présente politique, le cas échéant;
- aux résultats de la révision de la politique, laquelle révision aura permis d'évaluer l'application des mesures prévues dans la présente politique, le cas échéant;
- à tout autre élément déterminé par le ministre responsable de l'enseignement supérieur ou le Conseil d'administration de l'Université.

13. Révision de la politique

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

La politique révisée, s'il y a lieu de la réviser, doit être soumise au Conseil d'administration pour adoption.

Annexe 1

Code de conduite concernant les liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels entre les étudiantes, étudiants et les membres du personnel ayant un rapport pédagogique ou d'autorité

1. Préambules et principes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Responsabilité spécifique aux membres de la communauté universitaire ayant une relation pédagogique ou d'autorité face aux personnes étudiantes

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

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

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

3. Règles

Par conséquent, chaque personne ayant un rapport pédagogique ou d'autorité envers une personne étudiante :

- 1) doit respecter le présent Code de conduite ainsi que la Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel;
- 2) doit respecter la dignité et les droits de tout autre membre de cette communauté universitaire, notamment leur droit à l'intégrité physique et morale et contribuer à la culture du respect et du consentement;
- 3) ne doit pas adopter ou admettre un comportement qui nuirait au milieu sécuritaire et respectueux de l'Université;
- 4) ne doit pas avoir de comportements ou d'attitudes discriminatoires, ou tenir des propos de telle nature. Les gestes de sexisme ou de violences à caractère sexuel sont prohibés;
- 5) l'Université proscrit à tout membre de la communauté universitaire ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une personne étudiante d'avoir un lien intime tel qu'amoureux ou sexuel avec celle-ci, peu importe qui initie le lien. L'Université reconnaît qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité au sein de l'Université n'est pas nécessairement en relation pédagogique ou d'autorité avec une personne étudiante. Dans ces cas, la relation amoureuse ou sexuelle n'est pas proscrite. Il est possible de consulter le BIPH en cas de questionnement sur l'existence ou non d'une relation pédagogique ou d'autorité entre deux personnes;
- 6) en cas de liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels existants avant le début de la relation pédagogique ou d'autorité ou si de tels liens se créent, cette relation doit être déclarée. Des mesures doivent être mises en place afin de préserver l'objectivité et l'impartialité requise pour ne pas nuire au cheminement de la personne étudiante. Les personnes à qui la déclaration doit être faite et qui doivent assurer la mise en place des mesures sont :
 - la présidente, le président du Conseil d'administration à l'égard de la rectrice, du recteur;
 - la rectrice, le recteur à l'égard d'une vice-rectrice, un vice-recteur, de la secrétaire générale, du secrétaire général ou d'une doyenne, un doyen;

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

En pareil cas, il doit être mis fin à la relation pédagogique ou d'autorité avec la personne étudiante.

Dans le cas où l'on ne peut pas mettre fin à la relation pédagogique ou d'autorité sans compromettre de façon importante le cheminement académique de la personne étudiante, des mesures d'accommodement doivent être prises dans le meilleur intérêt de la personne étudiante, selon les règlements, politiques ou procédures en vigueur à l'Université. La personne en relation pédagogique ou d'autorité doit collaborer à l'application des mesures d'accommodement;

- 7) lorsque des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec une personne étudiante ont pris fin avant le début de la relation pédagogique ou d'autorité, la personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité a toujours la responsabilité de s'assurer que ses choix personnels n'ont aucun impact négatif sur le cheminement de la personne étudiante et respectent les valeurs d'équité envers le reste de la communauté universitaire. Ces liens doivent être déclarés de la même façon qu'indiqué à la clause 3 (6) du présent Code s'ils sont susceptibles d'avoir un impact significatif;
- 8) l'obligation de déclarer le lien intime tel qu'amoureux ou sexuel, qu'il soit actuel, ou terminé s'il est encore susceptible d'avoir un impact significatif, revient à la personne en relation pédagogique ou d'autorité.