

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 1 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération : CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

**Table des matières**

PRÉAMBULE .....	3
1. DÉFINITIONS .....	4
2. OBJET .....	6
3. PRINCIPES DIRECTEURS .....	7
4. CHAMP D'APPLICATION .....	7
5. CADRE LÉGAL ET NORMATIF .....	8
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	9
6.1 Secrétaire général de l'Université.....	9
6.2 Membres de la communauté universitaire .....	9
6.3 Tiers.....	9
6.4 BRP .....	10
6.5 Comité permanent .....	11
7. PROCÉDURE DE TRAITEMENT .....	11
7.1 Partage de renseignements .....	12
8. SIGNALEMENT .....	12
9. PLAINTÉ FORMELLE.....	13
9.1 Mesures d'accommodement provisoires.....	13
9.2 Traitement de la plainte formelle .....	14
9.2.1 Plainte recevable.....	15
9.2.2 Plainte non recevable.....	17
9.3 Sanctions .....	17
9.3.1 Critères d'application.....	18
9.3.2 Récidive.....	18
9.4 Autres mesures applicables .....	18

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 2 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12                      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

10.	SIGNALEMENT OU PLAINTÉ FORMELLE FAIT PAR UNE PERSONNE AUTRE QUE LA VICTIME PRÉSUMÉE .....	18
11.	CONFIDENTIALITÉ .....	18
11.1	Signalements anonymes .....	19
11.2	Pouvoir de l'Université de procéder .....	19
11.3	Communication de la sanction .....	20
12.	INTERDICTION DE REPRÉSAILLES .....	20
13.	FAUSSES ALLÉGATIONS .....	20
14.	DÉLAIS .....	21
15.	MESURES DE PRÉVENTION.....	21
16.	MESURES DE SÉCURITÉ, D'URGENCE ET DE SOUTIEN.....	21
17.	ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL.....	22
18.	CODE DE CONDUITE POUR TOUTE PERSONNE AYANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ AVEC UN ÉTUDIANT OU UNE ÉTUDIANTE.....	22
19.	COMITÉ PERMANENT .....	24
20.	RAPPORT ANNUEL .....	25
21.	RÉVISION.....	25
22.	ENTRÉE EN VIGUEUR .....	25

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 3 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération : CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

**PRÉAMBULE**

L'Université de Montréal reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté.

L'Université souscrit à une approche basée sur les droits et les besoins des personnes vivant ou ayant vécu des violences à caractère sexuel.

L'Université reconnaît que les violences à caractère sexuel peuvent affecter tous les membres de la société et, en particulier, les femmes et les personnes issues de minorités, dont les minorités sexuelles ou de genre, les communautés culturelles ou les communautés autochtones, les étudiantes et étudiants internationaux, les personnes en situation de handicap, et les personnes à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, qui peuvent en subir des conséquences disproportionnées. L'Université reconnaît que les violences à caractère sexuel peuvent affecter particulièrement les personnes en situation de vulnérabilité, notamment, dans un contexte d'intoxication, lequel contexte ne peut en aucun cas affecter la crédibilité de la victime. L'Université reconnaît également l'importance de mettre en place une culture de respect pour prévenir et combattre ce qui est communément appelé culture du viol dans la société.

À cet égard, elle s'engage à :

- maintenir un milieu où tous les membres de sa communauté universitaire se sentent en sécurité et à l'abri de toute violence à caractère sexuel laquelle n'est aucunement tolérée sous aucune forme ;
- soutenir résolument toute personne qui se prévaudrait de la présente politique afin de s'assurer qu'elle reçoive un traitement équitable ;
- offrir des activités de prévention et de sensibilisation ainsi que des activités de formation obligatoires pour les membres de la communauté étudiante et de tout son personnel.

Afin de contrer les violences à caractère sexuel dans ses milieux, l'Université requiert la participation de tous les membres de sa communauté. Les dirigeantes et dirigeants, les membres du personnel enseignant, les cadres académiques et non académiques, les membres du personnel non enseignant les représentantes et représentants des associations étudiantes ainsi que les étudiantes et étudiants doivent être des acteurs actifs en participant à combattre les violences à caractère sexuel. L'Université s'attend des tiers avec qui elle est en relation qu'ils respectent la présente politique et ses valeurs, en lien avec la prévention et le traitement des violences à caractère sexuel.

À cet égard, l'Université encourage fortement toute personne affectée par des violences à caractère sexuel, incluant toute personne témoin d'un acte de violence à caractère sexuel, à se prévaloir de la présente politique

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 4 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date : 2019-06-10      Délibération : CU-0656-5.5      Article(s) :  
Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8  
9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11  
11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20

2022-08-29      CU-0681-12.2

afin que l'Université puisse agir efficacement pour les combattre. Le Bureau du respect de la personne harcelé est l'endroit désigné afin d'accueillir toute personne affectée par des violences à caractère sexuel.

## 1. DÉFINITIONS

### « BRP »

Le Bureau du respect de la personne de l'Université de Montréal.

### « Campus »

L'ensemble des terrains et bâtiments dont l'Université est propriétaire, locataire ou occupante.

### « Consentement »

L'acceptation libre, éclairée, volontaire et continue de prendre part à une activité de nature sexuelle.

Le consentement ne peut être présumé.

L'absence de refus n'est pas un consentement.

Le consentement peut être révoqué à tout moment.

Il n'y a pas de consentement dans chacune des situations suivantes :

- une personne est incapable de consentir, notamment, en raison d'intoxication à l'alcool ou aux drogues ou d'inconscience ;
- le consentement est exprimé par une personne autre que celle qui allègue avoir subi de la violence à caractère sexuel ;
- l'activité de nature sexuelle résulte d'un abus d'une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité ;
- le consentement est obtenu au moyen de manipulation affective, de chantage ou de leurre ;
- l'activité de nature sexuelle a lieu entre une étudiante ou un étudiant et toute personne ayant un lien pédagogique ou d'autorité avec cette étudiante ou cet étudiant.

### « Enquêtrice ou enquêteur »

Personne impartiale et indépendante qui dispose des connaissances, de la formation et de l'expérience nécessaires en matière d'enquête sur les inconduites et les violences à caractère sexuel, et qui a été formée en la matière. Cette personne peut être interne ou externe à l'Université.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 5 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date : 2019-06-10      Délibération : CU-0656-5.5      Article(s) :  
Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8  
9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11  
11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20

2022-08-29      CU-0681-12.2

**« Étudiante ou étudiant de l'Université de Montréal »**

Personne inscrite ou autorisée à s'inscrire à au moins un cours offert par une faculté, un département, un institut ou une école, participant à un stage ou à toute autre activité pédagogique de l'Université de Montréal.

**« Membre de la communauté universitaire »**

Les officiers de l'Université et de ses facultés, les étudiantes, étudiants, les membres du personnel enseignant, les superviseuses et superviseurs de stage, les superviseuses et superviseurs cliniques et les autres employées et employés de l'Université.

**« Personne mise en cause »**

La personne visée par des allégations de violence à caractère sexuel.

**« Personne en autorité »**

Tout personnel d'encadrement, incluant notamment les gestionnaires, les contremaîtresses, les contremaîtres, les superviseuses et superviseurs et le personnel professionnel en situation de gestion. Toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une étudiante ou un étudiant, incluant notamment ceux et celles de cycles supérieurs qui supervisent d'autres étudiantes ou étudiants, les directrices et directeurs de thèse ou de mémoire, les membres du personnel enseignant, les responsables de programmes, les conseillères et conseillers académiques, les entraîneuses et entraîneurs sportifs, les personnes participant à la supervision de stages.

**« Personne plaignante »**

Un membre de la communauté universitaire ou un tiers qui a fait un signalement ou déposé une plainte formelle de violence à caractère sexuel.

**« Plainte formelle »**

Dépôt d'une plainte écrite de violence à caractère sexuel par une personne plaignante au BRP.

**« Signalement »**

L'action de porter un incident de violence à caractère sexuel à la connaissance du BRP ou d'une personne en autorité membre de la communauté universitaire, par tout moyen incluant au moyen de la « plateforme de signalement des actes répréhensibles ». Le signalement peut mener à une plainte formelle.

**« Tiers »**

Toute personne externe à l'Université (contractants, clients, visiteurs, prestataires de service, invités, consultants, milieux de stage, organismes externes, etc.) qui est en relation avec celle-ci.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 6 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

**« Université »**

L'Université de Montréal, excluant ses écoles affiliées.

**« Violence à caractère sexuel »**

Toute forme de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. La notion de violence à caractère sexuel englobe toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contact physique. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations.

Les violences à caractère sexuel incluent, notamment : • les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées; • la manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel; • les propos sexistes ainsi que les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel ou ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, 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 le consentement de celle-ci; • 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.

Constitue également une violence à caractère sexuel, la production ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique, de recherche ou de création légitime.

Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester, notamment, en personne, au téléphone, verbalement ou par écrit, et par des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques.

**2. OBJET**

La présente politique :

- affirme la volonté de l'Université de maintenir un milieu de vie, d'études et de travail sain et sécuritaire pour tous les membres de la communauté universitaire ainsi que les tiers ;
- prévoit l'obligation de mettre en place des mesures de prévention et de sensibilisation, incluant des activités de formation afin de combattre les violences à caractère sexuel ;

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 7 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12                      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

- offre du soutien et de l'accompagnement aux membres de la communauté universitaire affectés par la violence à caractère sexuel ;
- institue une procédure de traitement des signalements et des plaintes en matière de violence à caractère sexuel, étant compris que, dans l'éventualité où au terme de cette procédure, l'Université décide d'entreprendre un processus disciplinaire, celui-ci sera régi par les dispositions conventionnelles et/ou réglementaires applicables ; et
- prévoit un code de conduite pour les personnes ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une étudiante ou un étudiant.

**3. PRINCIPES DIRECTEURS**

- L'Université offre un milieu de vie, d'études et de travail sain et sécuritaire en interdisant toute forme de violence à caractère sexuel.
- L'Université interdit toute relation amoureuse, intime ou sexuelle entre une étudiante ou un étudiant et une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec cette étudiante ou cet étudiant, conformément au code de conduite prévu à l'article 18 de la présente politique.
- L'Université prévoit des mesures d'accompagnement pour les personnes affectées par la violence à caractère sexuel qui permettent de limiter les effets sur la vie académique ou professionnelle de ces personnes.
- L'Université assure que le processus de traitement des signalements et des plaintes de violence à caractère sexuel mis en place ne peut pas forcer les personnes plaignantes à être en contact avec les personnes mises en cause, et permet d'éviter, dans la mesure du possible, que les personnes plaignantes soient appelées à répéter leur témoignage.
- L'Université s'engage à appuyer les victimes par la mise en place d'un processus de traitement soucieux des bonnes pratiques.

**4. CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique :

- à tout membre de la communauté universitaire, qu'il soit dans un milieu d'études ou de travail, ainsi qu'aux tiers ; et

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 8 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12                      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date : 2019-06-10	Délibération : CU-0656-5.5	Article(s) : Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

- dans le cas de toute violence à caractère sexuel qui s'est produite dans un contexte d'activités universitaires, soit des activités liées à l'enseignement, à la recherche, à un stage ou ayant un caractère social, culturel, sportif ou philanthropique, organisées notamment par l'Université, par une association étudiante accréditée, par un regroupement étudiant reconnu par l'Université, sur le campus, à l'extérieur de celui-ci ou par tout moyen technologique.

**5. CADRE LÉGAL ET NORMATIF**

La présente politique s'inscrit notamment dans un contexte régi par :

Loi

- la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* ;
- la *Charte des droits et libertés de la personne* ;
- le *Code criminel* ;
- la *Loi sur les normes du travail* ;
- la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ;
- le *Code civil du Québec* ;
- le *Code du travail*.

Université

- la *Charte de l'Université* et les *Statuts de l'Université* ;
- la *Politique contre le harcèlement (10.16)* ;
- le *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant (50.30)* ;
- le *Règlement disciplinaire concernant les étudiants (20.18)* ;
- les conventions collectives et le protocole en vigueur ;
- les codes d'éthique et codes de conduite facultaires.



**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 9 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12 Délibération : CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

À des fins de précision, la présente politique ne modifie pas tout processus administratif, disciplinaire, criminel ou autre, susceptible d'être entrepris en raison d'une violence à caractère sexuel, qui est mené conformément au cadre normatif applicable.

## 6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 6.1 Secrétaire général de l'Université

Le secrétaire général de l'Université est responsable de l'application de la présente politique. Il est également responsable de décider du bien-fondé des plaintes formelles, et de traiter les demandes d'appel quant à la non-recevabilité des plaintes formelles.

### 6.2 Membres de la communauté universitaire

Les membres de la communauté universitaire doivent prendre connaissance de la présente politique, être vigilants et signaler tout incident de violence à caractère sexuel au BRP ou à une personne en autorité. Tous les membres de la communauté universitaire peuvent également jouer un rôle actif et participer à la lutte et à la prévention des violences à caractère sexuel à l'Université.

Les membres du personnel enseignant jouent un rôle actif dans la lutte contre les violences à caractère sexuel en raison du lien de proximité qu'ils entretiennent avec les étudiantes et étudiants, et doivent, notamment, collaborer dans le cadre de la recherche d'accommodements, tels que ceux mis en place en vertu de la présente politique.

Les cadres, les membres de la direction générale et les membres des directions académiques de l'Université doivent soutenir les membres du personnel chargés d'intervenir et d'assurer que les signalements et les plaintes soient traités avec diligence, et doivent exercer leur autorité pour combattre toute forme de violence à caractère sexuel.

Les associations étudiantes doivent participer activement aux activités de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel à l'Université, ainsi qu'à l'évaluation de ces activités.

### 6.3 Tiers

Les tiers sont tenus de respecter la présente politique.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 10 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date : 2019-06-10	Délibération : CU-0656-5.5	Article(s) : Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

**6.4 BRP**

Le BRP est l'entité, pour l'Université, qui, en matière de violence à caractère sexuel, agit à titre de guichet unique et assume les rôles et responsabilités suivants :

- administre les programmes de prévention et de sensibilisation ;
- offre les activités de formation ;
- est le dépositaire des signalements et des plaintes formelles, et procède à l'analyse de recevabilité des plaintes formelles ;
- fournit du soutien aux membres de la communauté universitaire affectés par la violence à caractère sexuel, incluant l'accompagnement tout au long du processus de traitement du signalement ou de la plainte formelle ainsi que lorsque ledit processus est terminé. Il informe les personnes plaignantes lorsque le traitement du signalement ou de la plainte prend fin ;
- collecte les données relatives aux cas de violences à caractère sexuel sur le campus, fait l'analyse de ces données, fait de la recherche dans le domaine et met à jour sa documentation et ses activités;
- collabore avec les unités dans la mise en place des mesures visant à mettre fin au lien pédagogique ou au lien autorité entre les personnes ayant une relation jugée interdite au sens de l'article 18 de la présente politique.

Soutien

Le BRP offre les conseils et le soutien nécessaires aux personnes plaignantes, aux personnes mises en cause, aux témoins, à toute personne membre de la communauté universitaire et aux tiers affectés par un incident de violence à caractère sexuel, en les informant des options disponibles face à la situation ainsi que du traitement du signalement ou de la plainte formelle, le tout en s'assurant de sauvegarder la confidentialité de l'identité des personnes impliquées.

L'Université offre du soutien aux personnes plaignantes et aux personnes affectées par des violences à caractère sexuel, notamment les témoins directs ou les personnes ayant reçu un signalement ou un dévoilement, membres de la communauté universitaire, et ce, que la personne mise en cause soit membre de la communauté universitaire ou non.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 11 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

Formation

Le BRP prépare et dispense des formations annuelles obligatoires sur les violences à caractère sexuel aux dirigeantes et dirigeants, aux membres du personnel, aux représentantes et représentants de leurs associations et syndicats respectifs et aux représentantes et représentants des associations étudiantes de l'Université.

Le BRP prépare et dispense des formations obligatoires sur les violences à caractère sexuel aux étudiantes et étudiants de l'Université. Ces formations doivent être revues périodiquement et arrimées avec les meilleures pratiques dans le domaine.

**6.5 Comité permanent**

Le Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel a le mandat de réviser la présente politique et d'en assurer le suivi. Il propose la mise en place de mesures de prévention, détermine les modalités d'application des formations, et en mesure l'efficacité.

**7. PROCÉDURE DE TRAITEMENT**

Le BRP est le guichet unique pour tout membre de la communauté universitaire affecté par un incident de violence à caractère sexuel.

Toute personne qui reçoit un signalement doit le diriger vers le BRP.

Tout signalement ou plainte relatif à un incident de violence à caractère sexuel doit être traité. Le traitement peut prendre la forme d'une intervention formelle ou informelle, en fonction du signalement ou de la plainte.

Le BRP doit prendre les actions nécessaires pour traiter la situation dans un délai qui ne peut excéder sept jours de la connaissance par le BRP du signalement ou de la plainte formelle.

Le BRP informe la personne ayant fait un signalement ou ayant déposé une plainte formelle des ressources mises à sa disposition par l'Université, ainsi que des options disponibles à son égard face à la situation, incluant les mesures d'accommodement possibles et les ressources disponibles. Il explique le processus du traitement d'un signalement ou d'une plainte formelle.

Le fait que la personne plaignante ne soit plus membre de la communauté universitaire au cours du traitement du signalement ou de la plainte n'entraîne pas la fin du processus de traitement.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 12 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12                      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

Les personnes plaignantes peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix durant toutes les étapes du traitement du signalement ou de la plainte.

La présente politique ne vise pas à empêcher ni à décourager une personne de signaler un cas de violence à caractère sexuel à la police, ni d'entamer tout autre recours auquel elle a droit.

Un signalement ou une plainte formelle peut être fait en tout temps sans aucun délai de prescription. Toutefois, les membres de la communauté universitaire qui ont été affectés par un incident de violence à caractère sexuel sont fortement encouragés à faire un signalement ou à déposer une plainte formelle au BRP dès que possible, le passage du temps pouvant nuire aux moyens dont dispose l'Université pour traiter adéquatement la situation.

La procédure de traitement d'une plainte jugée recevable en application de l'article 9.2 est administrée dans le respect du droit à l'équité procédurale des personnes impliquées.

**7.1 Partage de renseignements**

La communication des renseignements requis lors du traitement des signalements et des plaintes formelles est faite conformément aux lois en vigueur et en vue d'assurer la sécurité des personnes impliquées.

L'Université ne peut exiger d'une personne la signature d'une entente par laquelle cette personne s'engage au silence afin de ne pas nuire à la réputation de l'Université.

**8. SIGNALEMENT**

À la suite d'un signalement, le BRP offre des démarches informelles à la personne plaignante. Le fait de faire un signalement n'empêche pas de déposer une plainte formelle. Peu importe la démarche choisie, le BRP s'engage à communiquer uniquement les renseignements nécessaires aux personnes impliquées dans le cadre de cette démarche. Avant la transmission des renseignements, la personne plaignante est consultée et doit accepter la divulgation des informations le concernant.

Les démarches possibles sont :

- La transmission d'informations, telles que les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire, les recours possibles pour la personne victime, la référence vers des ressources appropriées ;

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 13 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération : CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

- Des mesures d'accommodement provisoires. Après avoir pris connaissance de la situation et avoir consulté l'autorité compétente au sens de l'article 9.1, le BRP informe la personne plaignante des mesures d'accommodement possibles;
- L'accompagnement individuel auprès de la personne plaignante ;
- La sensibilisation auprès de la personne mise en cause, ayant pour but d'informer cette personne des paroles, des gestes qui lui sont reprochés et de la conscientiser sur les impacts de ses comportements allégués et l'importance, le cas échéant, de les modifier ;
- Le dialogue assisté par un conseiller du BRP, qui consiste en un processus volontaire et confidentiel permettant à la personne plaignante et à la personne mise en cause de s'exprimer sur la ou les situations vécue(s).
- L'intervention dans le milieu : le BRP peut intervenir de différentes manières dans le milieu de travail ou d'études de la personne plaignante. Il peut, par exemple, s'agir d'organiser une activité de formation ou de sensibilisation sur les violences à caractère sexuel pour un groupe. Aussi, le BRP peut conseiller les personnes en situation d'autorité pour les soutenir dans le maintien d'un milieu d'études et de travail exempt de violence à caractère sexuel.

**9. PLAINTÉ FORMELLE**

Une plainte formelle est déposée au BRP.

Toute plainte formelle est faite par écrit et est signée par la personne plaignante. Elle doit comporter un récit détaillé de la nature et des circonstances de l'incident ou des incidents allégués. Le BRP peut, au besoin, demander des précisions.

Toute plainte formelle est traitée de façon confidentielle, conformément à l'article 11 de la présente politique.

**9.1 Mesures d'accommodement provisoires**

Les circonstances de l'incident allégué peuvent exiger que l'Université adopte des mesures d'accommodement provisoires nécessaires afin de traiter adéquatement la situation et de préserver la sécurité et l'intégrité des victimes présumées. Toute mesure d'accommodement doit être prise dans le meilleur intérêt de la personne plaignante dans les circonstances.

Les mesures d'accommodement incluent notamment :

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 14 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération : CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8, 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11, 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

- Pour les étudiantes et étudiants : la séparation des personnes impliquées, le report d'examen, le changement de local, le changement de cours, le changement de résidence, la mise en probation assortie ou non de conditions, l'abandon d'un cours sans pénalité, l'abandon ou le remplacement d'un stage sans pénalité, ou toute autre action visant à réduire les conséquences de l'incident de violence à caractère sexuel ;
- Pour les employées et employés : la séparation des personnes impliquées, le changement de milieu de travail, le changement d'horaire, la suspension administrative du milieu de travail pendant l'enquête.

La décision concernant les mesures d'accommodement est prise sur recommandation du BRP, par l'autorité compétente, selon le cas :

- par le secrétaire général;
- par les autorités académiques;
- par la Direction des ressources humaines et la supérieure ou le supérieur immédiat.

La décision concernant les mesures d'accommodement doit permettre de respecter le plus possible la confidentialité du contenu de la plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées.

Une telle décision doit être prise dans un délai de sept jours conformément au délai mentionné à l'article 7 de la présente politique.

**9.2 Traitement de la plainte formelle**

Le BRP analyse la recevabilité de la plainte. Une plainte formelle pourra être jugé irrecevable par le BRP si celui-ci conclut, après avoir considéré les faits qui lui sont soumis par la personne plaignante, qu'il est clair que le geste posé par la personne mise en cause ne constitue pas un acte de violence à caractère sexuel ou qu'il n'entre pas dans le champ d'application de la présente politique. Dans son analyse de la recevabilité, le BRP pourra donner une interprétation large aux dispositions de la présente politique de façon à faciliter le traitement d'une plainte plutôt que de l'empêcher. La personne plaignante peut présenter une nouvelle plainte si elle apporte des faits nouveaux au soutien de cette nouvelle plainte et que ces faits la rendent recevable. Une plainte jugée irrecevable en vertu de la présente politique pourra par ailleurs, et selon le cas, être traitée par le BRP comme une plainte visant une forme de harcèlement ou de discrimination autre que sexuel.

Dans le cas où le BRP ou un membre de son équipe est visé par la plainte, l'analyse de la recevabilité de cette plainte est faite par le secrétaire général.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 15 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

**9.2.1 Plainte recevable**

Lorsque le BRP juge la plainte recevable au terme de son analyse de recevabilité, il la transmet au secrétaire général, qui doit en assurer le traitement.

**Pour les plaintes visant des étudiantes et étudiants**, le secrétaire général peut, notamment et de manière non mutuellement exclusive :

- faire une demande d'intervention en vue d'une entente, notamment une démarche de réparation auprès de la personne victime, avec l'accord de celle-ci, auprès du BRP et des autorités académiques compétentes ;
- prendre des mesures d'accommodement concernant les personnes impliquées telles que celles énoncées à l'article 9.1 ;
- mandater une ressource interne ou externe afin qu'elle procède à une enquête ayant pour objet d'obtenir des informations additionnelles nécessaires à l'évaluation du bien-fondé de la plainte ;
- demander au gestionnaire académique et au BRP d'intervenir auprès de la personne mise en cause afin de clarifier les attentes quant au comportement requis et d'assurer un suivi quant au changement de comportement;
- procéder en matière disciplinaire en vertu du *Règlement disciplinaire concernant les étudiants*.

**Pour les plaintes visant les membres du personnel**, le secrétaire général peut, notamment et de manière non mutuellement exclusive :

- faire une demande d'intervention en vue d'une entente, notamment une démarche de réparation auprès de la personne victime, avec l'accord de celle-ci, auprès du BRP et de la Direction des ressources humaines ;
- prendre des mesures d'accommodement concernant les personnes impliquées telles que celles énoncées à l'article 9.1 ;
- mandater une ressource interne ou externe afin qu'elle procède à une enquête ayant pour objet d'obtenir des informations additionnelles nécessaires à l'évaluation du bien-fondé de la plainte ;

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 16 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération : CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8, 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11, 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

- demander au gestionnaire et à la Direction des ressources humaines d'intervenir auprès de la personne mise en cause afin de clarifier les attentes quant au comportement requis et d'assurer un suivi quant au changement de comportement;
- procéder, par l'intermédiaire des ressources appropriées, en matière disciplinaire en conformité avec les normes juridiques applicables en la matière.

**Pour les plaintes visant des tiers**, le secrétaire général peut, notamment et de manière non mutuellement exclusive :

- faire une demande d'intervention en vue d'une entente, notamment une démarche de réparation auprès de la personne victime, avec l'accord de celle-ci, auprès du BRP et de la Direction des ressources humaines ;
- prendre des mesures d'accommodement concernant les personnes impliquées telles que celles énoncées à l'article 9.1 ;
- mandater une ressource interne ou externe afin qu'elle procède à une enquête ayant pour objet d'obtenir des informations additionnelles nécessaires à l'évaluation du bien-fondé de la plainte ;
- appliquer une ou des sanctions telles que celles énoncées à l'article 9.3 du présent règlement, selon le cas.

La décision du Secrétaire général sur le bien-fondé d'une plainte formelle n'est pas sujette à révision et ne peut être utilisée devant une instance disciplinaire de l'Université.

Nonobstant la décision du secrétaire général sur le bien-fondé de la plainte, la personne plaignante peut toujours s'adresser à l'ombudsman de l'Université.

Dans le cas où la plainte est non fondée, le secrétaire général avise la personne plaignante et la personne mise en cause par écrit des raisons de cette décision. Si des faits nouveaux sont portés à la connaissance du secrétaire général, il doit revoir l'analyse du bien-fondé de la plainte et, au besoin, revoir sa décision.

Malgré qu'une plainte ait été jugée non fondée, une situation problématique ou conflictuelle peut persister dans le milieu d'études ou de travail. Dans ce cas, les actions que peut prendre le secrétaire général incluent notamment des mesures de sensibilisation et de la formation aux parties impliquées, une médiation entre les personnes impliquées, des mesures d'accommodement telles que celles décrites à l'article 9.1, ainsi que toute mesure appropriée.



**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 17 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération : CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

Dans le cas où la plainte place le secrétaire général en conflit d'intérêts, la plainte est transmise au chancelier de l'Université pour traitement.

**9.2.2 Plainte non recevable**

Lorsque, à la suite de l'analyse de recevabilité, le BRP juge la plainte non recevable, il rencontre la personne plaignante pour l'informer des motifs de sa décision ainsi que des options de soutien et de suivi à sa disposition, le cas échéant.

Dans un délai de dix jours suivant la transmission de la décision de non-recevabilité de la plainte, la personne plaignante doit, si elle désire faire réviser cette décision, transmettre une demande motivée d'appel au secrétaire général, qui pourra apprécier la validité de la décision du BRP, et le cas échéant, peut maintenir ou modifier la décision. Si la décision initiale est renversée, par souci d'impartialité, le BRP sera exclu du traitement de la plainte.

**9.3 Sanctions**

Toute personne qui enfreint la présente politique est passible de sanctions selon le cadre normatif applicable.

Pour les étudiantes et étudiants, les sanctions applicables sont celles prévues au Règlement disciplinaire concernant les étudiants;

Pour les membres du personnel, les sanctions applicables sont celles prévues au cadre normatif applicable et incluent :

- la réprimande ;
- la suspension ;
- le congédiement.

Pour les tiers, les sanctions applicables sont :

- l'interdiction de communication avec la personne plaignante ;
- l'interdiction d'accès au campus, ou à une partie de celui-ci, et ce, selon les modalités et la durée déterminées par le secrétaire général ;
- les sanctions prévues aux contrats le liant à l'Université ;

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 18 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

- les sanctions prévues à la loi applicable en la matière ;
- dans le cas où le tiers se trouve dans un milieu de stage, les sanctions qui peuvent lui être imposées incluent le retrait des étudiantes et étudiants de l'Université de ce milieu de manière provisoire ou définitive si des mesures ne sont pas prises dans le milieu pour assurer un environnement sain, sécuritaire et exempt de toute forme de violence à caractère sexuel. Dans tous les cas où des sanctions sont imposées à un milieu de stage, le milieu de stage doit en être informé.

9.3.1 Critères d'application

Les sanctions imposées doivent tenir compte de la nature de l'infraction à la présente politique, de sa gravité et de son caractère répétitif.

9.3.2 Récidive

En cas de récidive, des sanctions plus sévères que celles d'une première infraction doivent être imposées.

**9.4 Autres mesures applicables**

En plus des sanctions mentionnées précédemment, des mesures réparatrices peuvent être appliquées avec l'accord des personnes impliquées et de concert avec le BRP.

**10. SIGNALEMENT OU PLAINTÉ FORMELLE FAIT PAR UNE PERSONNE AUTRE QUE LA VICTIME PRÉSUMÉE**

Un signalement ou une plainte formelle de violence à caractère sexuel peut être fait par une personne autre que la victime présumée.

Les moyens dont disposera l'Université afin de traiter adéquatement le signalement ou la plainte formelle fait par une personne autre que la victime présumée dépendront notamment de la qualité de l'information obtenue par l'Université dans ces circonstances et de la participation ou non de la victime présumée dans le processus.

**11. CONFIDENTIALITÉ**

Toute plainte formelle sera traitée de manière confidentielle en conformité avec le cadre normatif applicable.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 19 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération : CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

Toute personne victime, témoin ou affectée par un incident de violence à caractère sexuel peut rencontrer, de manière confidentielle, le BRP afin de discuter de sa situation. Le BRP lui fournira de l'information sur le soutien disponible, les services accessibles, les possibilités de traitement de la situation, et les mesures d'accommodement possibles. La démarche retenue sera celle choisie par la personne requérante.

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

- il y a un risque immédiat pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne ;
- une enquête ou une divulgation d'information est requise en vertu de la loi (notamment dans le cadre des obligations de faire cesser du harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail*) ; et
- lors du dépôt d'une plainte formelle, le respect des règles d'équité procédurale envers la personne mise en cause exige la divulgation de l'identité de la personne plaignante et de ses allégations.

11.1 Signalements anonymes

Dans les cas où une personne désire faire un signalement anonyme, l'Université met à la disposition des membres de la communauté une plateforme Web de signalement garantissant un anonymat complet. La « plateforme de signalement des actes répréhensibles » est disponible sur le site Internet du Secrétariat général. Un signalement anonyme peut aussi être fait directement au BRP.

La personne qui désire demeurer anonyme est avisée par la présente politique que ceci compromet de façon importante l'habileté de l'Université à traiter adéquatement les incidents de violence à caractère sexuel, dont la capacité de mener une enquête adéquate. Les moyens dont disposera l'Université afin de traiter adéquatement les signalements dépendront, notamment, de la qualité de l'information obtenue par l'Université dans ces circonstances.

11.2 Pouvoir de l'Université de procéder

Par égard pour la santé et la sécurité des membres de la communauté universitaire, ainsi que par souci de respect des règles d'équité procédurale dans le processus de traitement des signalements et des plaintes formelles, et afin de remplir ses obligations légales, l'Université peut procéder tout de même au traitement des signalements et des plaintes formelles, malgré le fait que la personne plaignante souhaite demeurer anonyme, maintenir son identité confidentielle ou ne pas participer au processus.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 20 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

11.3 Communication de la sanction

À la demande de la personne plaignante, l'Université lui communique les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte formelle, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci le cas échéant.

Tout renseignement ainsi communiqué est confidentiel et doit être traité de façon confidentielle, conformément au cadre normatif applicable.

**12. INTERDICTION DE REPRÉSAILLES**

Aucunes représailles, de quelque manière que celles-ci soient véhiculées, notamment, en personne, par tout moyen technologique, par un tiers, ne seront tolérées, contre quiconque a fait un signalement ou a déposé une plainte formelle de violence à caractère sexuel, ou participe au processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte formelle.

La personne mise en cause dans une plainte formelle ne peut entrer en contact ou tenter d'entrer en contact avec la personne plaignante pendant un processus d'enquête.

Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement ou de déposer une plainte formelle de violence à caractère sexuel ou de participer au processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte formelle.

L'Université prendra les mesures nécessaires, incluant toute procédure disciplinaire adéquate en vertu des règles applicables, contre toute personne ayant commis, ou ayant tenté de commettre, un acte de représailles conformément au présent article.

**13. FAUSSES ALLÉGATIONS**

L'Université prendra les mesures nécessaires, incluant toute procédure disciplinaire adéquate en vertu des règles applicables, contre toute personne ayant effectué un signalement, ayant tenté de rapporter un signalement, ayant déposé une plainte formelle, ou ayant tenté de déposer une plainte formelle basé sur de fausses allégations dans l'intention de nuire à la personne mise en cause.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 21 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12                      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

**14. DÉLAIS**

Un signalement ou une plainte formelle peut être fait en tout temps sans aucun délai de prescription.

Le délai du processus de traitement du signalement ou de la plainte formelle ne peut excéder 90 jours.

**15. MESURES DE PRÉVENTION**

Afin de combattre les violences à caractère sexuel sur le campus de l'Université et de favoriser un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour la communauté, le comité permanent doit proposer la mise en place de mesures pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, et en mesurer l'efficacité.

**16. MESURES DE SÉCURITÉ, D'URGENCE ET DE SOUTIEN**

L'Université met à la disposition de la communauté universitaire les mesures de sécurité et d'urgence suivantes afin de contrer les violences sexuelles :

- Des agentes et agents du Bureau de la sûreté de la Direction de la prévention et de la sécurité présents sur l'ensemble du campus et joignables au 514-343-7771, à toute heure, en tout temps.
- Des politiques, règlements et directives sur la sécurité disponibles sur le site Internet de la Direction de la prévention et de la sécurité.
- Une révision continue des infrastructures du campus afin d'assurer un milieu sécuritaire en fonction des meilleures pratiques.

L'Université met également à la disposition de sa communauté les services de soutien suivants :

- pour les employées et employés : le programme d'aide aux employés et à la famille, la ligne téléphonique 1-psy ;
- pour les étudiantes et étudiants : le Centre de santé et de consultation psychologique ;
- le BRP.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 22 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération : CU-651-5.6

Modifications

Date : 2019-06-10	Délibération : CU-0656-5.5	Article(s) : Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

**17. ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL**

Toutes les activités sociales et d'accueil, liées ou non à l'enseignement et à la recherche, organisées par l'Université, un membre de son personnel, une dirigeante ou un dirigeant, une organisation sportive, une association étudiante ou tout autre organisateur reconnu par l'Université doivent être planifiées et menées afin de s'assurer que l'événement se déroule de façon saine et sécuritaire, et de manière à prévenir tout acte de violence à caractère sexuel pour les membres de la communauté universitaire.

Les politiques, règlements et directives sur la sécurité sont disponibles sur le site Internet de la Direction de la prévention et de la sécurité.

La présente politique est portée à la connaissance de chaque étudiante et étudiant au moment de son admission à l'Université de Montréal et au début de chaque trimestre.

**18. CODE DE CONDUITE POUR TOUTE PERSONNE AYANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ AVEC UN ÉTUDIANT OU UNE ÉTUDIANTE**

Les relations entre une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une étudiante ou un étudiant doivent être empreintes à l'égard de cette étudiante ou de cet étudiant de respect et de courtoisie afin de favoriser un milieu d'enseignement et de travail sain et sécuritaire propice à l'accomplissement de la mission de l'Université.

Afin d'assurer que l'intégrité de la relation entre une étudiante ou un étudiant et toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec cette étudiante et cet étudiant soit maintenue, et pour éviter la possibilité d'abus de pouvoir dans la relation, l'Université interdit à toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une étudiante ou un étudiant d'avoir une relation amoureuse, intime ou sexuelle avec cette étudiante ou cet étudiant, et ce, tant que la relation pédagogique ou d'autorité existe entre ces personnes.

Une relation pédagogique existe *de facto* avec une étudiante ou un étudiant dès qu'une personne peut, dans le cadre de ses fonctions à l'Université, avoir une influence sur le cheminement académique de l'étudiante ou de l'étudiant. Une relation pédagogique existe, notamment, mais non exclusivement,

- a) Dans le cas des professeures et professeurs, des chargées et chargés de cours avec les étudiantes et étudiants à qui ils enseignent ;

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 23 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12                      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

- b) Dans le cas des superviseuses et superviseurs de stage avec les étudiantes et étudiants qu'ils supervisent ;
- c) Dans le cas des étudiantes et étudiants de cycles supérieurs avec les étudiants et étudiants de premier cycle qu'ils supervisent ;
- d) Dans le cas des techniciens et techniciennes en gestion des dossiers étudiants avec les étudiantes et étudiants pour lesquels ils peuvent traiter le dossier ;
- e) Dans les cas des responsables de programme avec les étudiantes et étudiants inscrits dans ce programme;
- f) Dans le cas des directrices et directeurs de thèse et de mémoire ou encore des conseillères et conseillers académiques avec les étudiantes et étudiants qu'ils dirigent ou conseillent.

Une relation d'autorité existe *de facto* entre une étudiante ou un étudiant et :

- a) Une agente, un agent, un constable ou tout autre employée ou employé du Bureau de la sûreté ou de la Direction de la prévention et de la sécurité de l'Université ;
- b) Une entraîneuse ou entraîneur sportif ;
- c) Un membre du personnel de soutien ayant un rôle d'autorité envers l'étudiante ou l'étudiant ;
- d) Tout membre de la haute direction de l'Université.

Les relations personnelles entre toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une étudiante ou un étudiant et cette étudiante ou cet étudiant peuvent entacher l'intégrité de la relation académique ou professionnelle entre ces personnes.

Conformément à la définition de « consentement » de la présente politique, le consentement d'une étudiante ou d'un étudiant à toute activité à caractère sexuel avec une personne ayant un lien pédagogique ou d'autorité avec lui, n'est pas un consentement libre et éclairé.

De plus, le fait d'avoir eu une relation consensuelle amoureuse, intime ou sexuelle avec une étudiante ou un étudiant empêche toute personne d'avoir subséquemment une relation pédagogique ou d'autorité avec cette étudiante ou cet étudiant, même si la relation a pris fin.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 24 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12                      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2019-06-10	CU-0656-5.5	Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8 9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11 11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20
2022-08-29	CU-0681-12.2	

L'obligation de déclarer une telle relation revient à la personne en situation d'autorité qui doit en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat, le doyen ou la doyenne, la directrice ou le directeur de département par une mise à jour de sa déclaration d'intérêt, permettant à celle-ci ou celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à la relation pédagogique ou d'autorité entre ces personnes.

Toute étudiante ou tout étudiant ayant eu une relation amoureuse, intime ou sexuelle avec une personne en autorité ou avec qui il y a une relation pédagogique, que cette relation soit antérieure à l'entrée en vigueur de la présente politique ou interdite par la présente politique, peut s'adresser au BRP pour divulguer une telle relation. Dans ce cas, le BRP assure le suivi auprès du doyen ou de la doyenne, de la directrice ou du directeur ou de la supérieure ou du supérieur immédiat afin que les mesures nécessaires soient mises en place pour mettre fin à la relation pédagogique ou d'autorité entre ces personnes. Dans le cas où l'on ne peut pas mettre fin à la relation pédagogique sans compromettre de façon importante le cheminement académique de l'étudiante ou de l'étudiant, des mesures d'accommodement doivent être prises dans le meilleur intérêt de l'étudiante ou de l'étudiant.

La personne en contravention au présent code de conduite s'expose aux sanctions prévues à l'article 9.3 de la présente politique.

**19. COMITÉ PERMANENT**

Le comité permanent en matière de violence à caractère sexuel est formé par le Conseil de l'Université et composé des membres suivants de la communauté universitaire :

- deux étudiantes ou étudiants ;
- deux dirigeantes ou dirigeants ;
- membres du personnel, dont deux professeures ou professeurs, deux chargées ou chargés de cours, un membre du BRP, un membre du personnel non enseignant, un représentant ou une représentante du vice-rectorat responsable des affaires étudiantes ou son substitut.

Le comité peut s'adjoindre toute personne qu'il juge utile dans ses travaux selon son expertise, ses qualifications ou son expérience.

Ce comité a pour mandat d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la présente politique.



**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.57

Page 25 de 25

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR  
ET À COMBATTRE LES INCONDUITES  
ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE  
SEXUEL

Adoption

Date : 2018-11-12      Délibération :  
CU-651-5.6

Modifications

Date : 2019-06-10      Délibération : CU-0656-5.5      Article(s) :  
Préambule, 1, 2, 3, 6, 6.4, 7, 8  
9, 9.1, 9.2, 9.2.2, 9.2.3, 9.3, 11  
11.2, 12, 16, 17, 18, 19, 20

2022-08-29      CU-0681-12.2

Ce comité doit mettre en place un processus afin de s'assurer que les étudiantes et étudiants, les dirigeantes et dirigeants, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs sont consultés dans le cadre de l'élaboration ou de la révision de la présente politique.

## 20. RAPPORT ANNUEL

L'Université rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel.

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 étudiants ;
- aux activités de formation suivies par les dirigeantes et dirigeants, les membres du personnel et les représentantes et représentants des associations étudiantes ;
- aux mesures de sécurité mises en place ;
- au nombre de plaintes et de signalements reçus et de leur délai de traitement ;
- aux interventions effectuées et à la nature des sanctions appliquées ;
- au processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la présente politique.

## 21. RÉVISION

L'Université doit faire une première révision un an après l'entrée en vigueur de la présente politique, puis la réviser au moins une fois tous les cinq ans.

## 22. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil de l'Université.